

Polizei und Migranten gegen Rassismus und Vorurteile: Trainingskonzepte und Trainingsmethoden für ein multikulturelles Europa

Büttner, Christian; Wolf-Almanasreh, Rosi

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Büttner, C., & Wolf-Almanasreh, R. (1999). *Polizei und Migranten gegen Rassismus und Vorurteile: Trainingskonzepte und Trainingsmethoden für ein multikulturelles Europa*. (HSFK-Report, 8/1999). Frankfurt am Main: Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75475-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

HSFK-Report 8/1999



BIBLIOTHEK
DER HESSISCHEN STIFTUNG
FRIEDENS- UND KONFLIKTFORSCHUNG

**HESSISCHE
STIFTUNG
FRIEDENS- UND
KONFLIKT-
FORSCHUNG**

Christian Büttner / Rosi Wolf-Almanasreh

**Polizei und Migranten gegen
Rassismus und Vorurteile**

**Trainingskonzepte und Trainingsmethoden
für ein multikulturelles Europa**

HSFK-Report 8/1999

HERAUSGEGEBEN ZUSAMMEN MIT DEM
AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN DER

STADT  FRANKFURT AM MAIN

Frankfurt am Main

HESSISCHE STIFTUNG FRIEDENS- UND KONFLIKT- FORSCHUNG

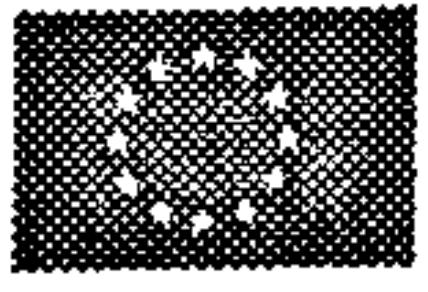
Christian Büttner/Rosi Wolf-Almanasreh

**Polizei und Migranten gegen
Rassismus und Vorurteile**

**Trainingskonzepte und Trainingsmethoden
für ein multikulturelles Europa**

HSFK-Report 8/1999

Dezember 1999



Der Report ist im Rahmen des
EU-Projekts „Stadtteilvermittlung“, durchgeführt vom
Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a. M.,
entstanden.

© Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)

Adresse des Autors und der Autorin:

Christian Büttner
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)
Leimenrode 29
D-60322 Frankfurt
Telefon: (0 69) 95 91 04-0
Telefax: (0 69) 55 84 81
e-mail: buettner@hsfk.uni-frankfurt.de
Internet: <http://www.hsfk.de>

Rosi Wolf-Almanasreh
c/o Amt für multikulturelle Angelegenheiten
der Stadt Frankfurt am Main
Walter-Kolb-Straße 9-10
D-60594 Frankfurt
Telefon: (0 69) 2 12-3 87 65
Telefax: (0 69) 2 12-3 16 85

ISBN 3-933293-23-5

DM 12,00

Zusammenfassung

Industriegesellschaften unterliegen vielfältigen Dynamiken. Sie müssen nicht nur die Folgen wirtschaftlichen Wandels und ökologischer Krisen bewältigen. Sie stehen auch vor der Herausforderung, zusätzliche Integrationsleistungen zu erbringen, wenn sie sich als „Aufnahmegesellschaften“ mit der weltweiten Wanderungsbewegung infolge von Arbeitsplatzsuche, Vertreibung oder Exil konfrontiert sehen. Der gesellschaftliche Alltag ist von dem Konflikt zwischen verschiedensten Verhaltensmustern, Lebensgewohnheiten sowie Macht- und Sicherheitsansprüchen von Bevölkerungsgruppen unterschiedlicher Herkunft geprägt. Angesichts dessen fällt es den Gesellschaften schwer, überkommene Orientierungen und Verfahrensweisen neuen Bedingungen anzupassen und bei gleichzeitiger Wahrung der Essentiale von Rechtsstaat und Demokratie gesellschaftlich akzeptable Wege zu finden, um Interessengegensätze friedensverträglich – das heißt „zivil“ – zu bearbeiten.

Was im Großen als Bedarf an gesellschaftlichem und politischem Wandel diagnostiziert wird, stellt sich im Kleinen als das Ringen um Veränderungen bei Personen und Institutionen dar, deutlich abzulesen an den Herausforderungen, denen sich die Polizei als Teil des Rechtsstaats in gesellschaftlichen Konflikten gegenüber sieht. Die Aufgabe der Polizei ist zunächst die des Schützens und Bewahrens von Recht und Gesetz. Ansätze, Inhalte und Praxis der Polizei zu ändern, kommen selten von innen, sondern müssen oft genug von außen hergetragen werden. Häufig scheitern entsprechende Initiativen am Beharren institutioneller Strukturen, flankiert von politisch instrumentalisierten Widerständen.

So haben sich in vielen westlichen Demokratien - trotz der schon seit langem offenkundigen Veränderungsprozesse zu gesellschaftlicher Vielfalt in Lebensstilen, Wertvorstellungen und politischen Haltungen - bisher Polizeikräfte nur vereinzelt auf den Weg begeben, sich auf diese Veränderungen einzustellen.

Wir stellen in dem vorliegenden Text solche Wege und Versuche zusammen und beschreiben im Detail ein kommunales Modell mit seinen konkreten Organisationsformen und Handlungsschritten, die solche Veränderungen anstoßen helfen. Der Report geht aus von einem von der EU geförderten transnationalen Projekt, in dem der Versuch unternommen wurde, einzelne Polizeibeamte in Polizeiorganisationen verschiedener europäischer Länder mit speziellen Trainings auf die innergesellschaftlichen Spannungen als Resultat der Vielfalt vorzubereiten. Grundlage dieser Trainings ist die Idee, daß vor allem Migrantenorganisationen (NGOs) in der Lage seien, die angemessenen Themen und Konfliktlösungen zu vermitteln und den Polizisten in der unmittelbaren Begegnung mit ihnen im geschützten Raum des Trainings Erfahrungs- und Übungsmöglichkeiten zu bieten.

Die besondere Problematik, Migranten, die in NGOs organisiert sind und sich tendenziell als „Gegner“ der Polizei verstehen, mit Polizeibeamten zusammenzubringen, hat bei dem Frankfurter Teilnehmer an dem EU-Projekt dazu geführt, eine spezielle Variante des Polizeitrainings auszuprobieren und zu evaluieren: Ein kommunales Amt, das die Aufgabe hat, sich mit den multikulturellen Problemen vor Ort zu befassen, tritt als Organisator und Vermittler zwischen NGOs und der Polizeiorganisation auf. Das in dem Report beschriebene Frankfurter Modell zeigt den manchmal recht mühsamen Weg, eine Kooperation mit

II

der lokalen Polizeiorganisation herzustellen, Migrantenorganisationen zur Mitarbeit an Polizeitrainings zu gewinnen und schließlich in einer Begegnung zwischen Polizisten und Migranten das Lernfeld interkultureller Begegnungen zu eröffnen.

Im Hauptteil des Reports werden die einzelnen Trainingsphasen des Frankfurter Modells im Detail beschrieben. Der Leserschaft soll damit die Möglichkeit gegeben werden, sich ein möglichst konkretes Bild darüber zu machen, in welchen z.T. sehr kleinen Schritten Veränderungen in interkulturellen Beziehungen in Trainings angestoßen und verstärkt werden können.

Vom Ergebnis des Frankfurter Trainings wie auch der übrigen europäischen Trainingsmodelle her gesehen handelt es sich um noch vereinzelte und länderspezifische Initiativen. Sie vereint das Engagement, den Weg für eine Polizei in multikulturellen Gesellschaften zu bereiten, die nicht allein auf ihre traditionellen Methoden der Regelung von Konflikten und der Verfolgung von Straftaten angewiesen ist. Gleichwohl zeigen diese Versuche auch, daß es einen wachsenden europäischen Dialog zwischen Polizeikräften, Bürgern und „Mitbürgern“ gibt, über die Beteiligung an gesellschaftlichen Veränderungsprozessen nicht nur nachzudenken, sondern die positiven Momente solcher Veränderungen auch zu nutzen. Der Dialog macht nicht hinter Forderungen an Politik und Administrationen halt, sondern bezieht zunehmend die gesellschaftliche Praxis der Polizeibeamten vor Ort, also auch die der Polizisten auf der Straße, mit ein. Die Beteiligung von Migranten in den Trainings kann deshalb gleichzeitig als ein Beleg dafür angesehen werden, daß sich Menschen auch dann an der Weiterentwicklung der Demokratie „en détail“ beteiligen, wenn sie nicht den Status des „Normalbürgers“ haben.

Der vorliegende Report ist kein homogener Text. Er ist vielmehr geprägt von zwei unterschiedlichen Interessen, die sich aus den professionellen Kontexten der Autorin (Leiterin des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt) bzw. des Autors (Projektleiter an der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung) ergeben. Wenn ein wissenschaftliches Institut und ein kommunales Amt kooperieren, dann spiegelt ein gemeinsames Produkt zwangsläufig auch deren unterschiedliche Interessen. In den Report gehen deshalb einerseits Elemente einer empirischen Darstellung und wissenschaftlichen Reflexion, andererseits einer politischen Präsentation kommunaler Aktivitäten ein. Schließlich ist der Text in weiteren Teilen ein Bericht über Ereignisse, Erfolge und Enttäuschungen – jenseits wissenschaftlicher und politischer Rechtfertigungsversuche.

Inhalt

1.	Die Polizei in einer Gesellschaft ethnischer Vielfalt	1
1.1.	Kooperationspartner Polizei	1
1.2.	Polizeitraining für multikulturelle Demokratien	3
1.3.	NGOs And Police Against Prejudice (NAPAP) – ein europäisches Projekt	11
2.	Das Frankfurter Trainingskonzept	16
2.1.	Die Beteiligung in NAPAP und das Frankfurter Modell	16
2.2.	Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) als Projektträger	18
2.3.	Workshops, Trainings und Begegnungsseminare	24
3.	Bewertung und weiterer Weg	47
3.1.	Die Evaluation	47
3.2.	Fortführung der bisherigen Angebote	51
4.	Vom einzelnen Training auf kommunaler Ebene zu systematischer Fortbildung innerhalb der Polizeiorganisation	52

1. Die Polizei in einer Gesellschaft ethnischer Vielfalt

1.1. Kooperationspartner Polizei

Wie kann man erreichen, daß Migranten, Exilanten und Bürger anderer als deutscher Herkunft und Hautfarbe von Polizeibeamten genauso behandelt, unterstützt und – wenn nötig – verfolgt werden wie deutsche Bürgerinnen und Bürger? Wie kann man erreichen, daß deutsche *und* ausländische Bürgerinnen und Bürger von der polizeilichen Arbeit profitieren? Welche Möglichkeiten gibt es, Immigranten Strukturen und Aufgaben der Polizei in der Aufnahmegesellschaft zu vermitteln, ist es überhaupt nötig und wenn ja warum? Wie lassen sich Vorbehalte der Immigranten gegenüber der Polizei abbauen? Wie läßt sich in dieser Frage überhaupt eine Kooperation mit der Polizeiorganisation herstellen, und mit welchen Methoden der Erwachsenenbildung kann man hoffen, Polizeibeamte im Hinblick auf Probleme von Fremdheit, Fremdenfeindlichkeit oder gar Rassismus adäquat zu trainieren? Welche Hilfestellung können die Immigranten hierzu geben? Welche Lernbedürfnisse haben sie in diesem Prozeß? Diese und andere Fragen werden uns in dem Report beschäftigen. Wir werden zunächst auf das Kooperationsproblem eingehen, dann das EU-Projekt „Police and NGOs Against Racism“ (NAPAP) in seinen Grundzügen vorstellen. Den Hauptteil des folgenden Textes macht die Präsentation des kommunalen „Frankfurter Modells“ im NAPAP-Projekt aus. Wir beschreiben seine einzelnen Elemente und geben eine kurze Bewertung. Im Ausblick stellen wir ein landesweites Fortbildungsvorhaben zur gleichen Thematik vor.

Eine Zusammenarbeit mit Polizeiorganisationen anzubahnen ist nicht einfach, vor allem dann nicht, wenn es sich um den Versuch handelt, etwas innerhalb der Polizeiorganisation zu verändern. Dies setzt nämlich nicht nur eine Kritik an dem bestehenden Zustand der Polizeiarbeit voraus. Es unterstellt auch, daß die Organisation nicht in der Lage wäre, ihre Probleme selbst in den Griff zu bekommen. Ganz besonders schwierig wird es, wenn es um offensichtlich ungerechtfertigte Gewalt bzw. unkorrektes Verhalten einzelner Polizeibeamter geht.

Die Schwierigkeit institutioneller Kooperation ist nicht allein auf die Polizei beschränkt. Sie ist ein grundsätzliches Problem gesellschaftlicher Institutionen¹. So haben z.B. deutsche Schulen in den frühen 90er Jahren während der öffentlichen Debatte um schulische Gewalt immer wieder betont, „bei ihnen gäbe es keine Gewalt“. Inzwischen haben sich eine ganze Reihe von Schulen außerschulischen Hilfsangeboten geöffnet, um nun – erfolgreich – Programme durchzuführen, die dem Schulpersonal ebenso zu gute kommen wie den Klienten schulischer Arbeit, den Schülerinnen und Schülern und deren Eltern.

1 Vgl. George Lapassade, Gruppen, Organisationen, Institutionen, München 1972; Franz Wellendorf, Die Macht der Institution Schule und die Psychoanalyse, in: Christian Büttner/Urte Finger-Trescher (Hg.), Psychoanalyse und schulische Konflikte, Mainz (Matthias-Grünwald), 1991, S. 10-23

Bei der Polizeiorganisation kommt zu diesem generellen Problem hinzu, daß es sich um eine gesellschaftliche Institution handelt, die das staatliche Gewaltmonopol innehat. Dies führt in doppeltem (und z.T. berechtigtem) Sinne zu einem gewissen Mißtrauen gegenüber außerpolizeilichen Einzelpersonen, Institutionen und Organisationen². Das staatliche Gewaltmonopol beruht auf der Verpflichtung polizeilichen Handelns im Rahmen der demokratischen Verfassung. Dies wiederum bedeutet, daß Kooperationen zu einem teilweisen Verlust dieser Unabhängigkeit führen könnten. Die Nähe polizeilicher Arbeit zu kriminellem Verhalten – quasi deren Kehrseite – enthält darüber hinaus ein Stück weit die Verführung, das Gewaltmonopol in Einzelfällen zu mißbrauchen (ein Topos zahlreicher Kriminalfilme). Hierin ist unschwer die Problematik der Kooperation als Bandbreite von zwielichtiger Kumpanei bis zu professioneller Unterstützung zu erkennen.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch bei einzelnen oder Bevölkerungsgruppen immer wieder Versuche, die Polizei im Sinne ihrer Interessen zu „benutzen“ oder sie zu bekämpfen, wenn sie die Interessen anderer, meist der Gegenseite, zu schützen versucht. Nahezu jede Demonstration, bei der die Gefahr gewaltsamer Auseinandersetzungen besteht, enthält stets aufs Neue die Probe, ob die Polizei als Institution eines demokratischen Rechtsstaates ihrer Bindung an die Verfassung gerecht werden kann³.

Schließlich ist offen, ob es in einer Demokratie, die ja von partizipativen Momenten – auch in professioneller Beziehungen – lebt, einer so hierarchischen Organisation bedarf, um die innere Sicherheit zu gewährleisten. Es spricht viel dafür, daß im Sinne eines Bürgerservices Dezentralisierung, Selbstverantwortung von Organisationsmitarbeitern und Enthierarchisierung die Effektivität von Organisationen erhöhen⁴. Andererseits aber erscheint eine hierarchische (männliche?) Struktur in komplexen Situationen mit hohem Gefahrenpotential absolut notwendig. Diese beiden Pole organisatorischer Strukturen bergen jeweils eine Reihe von Risiken, so daß wahrscheinlich auch hieraus eine Vorsicht gegenüber „grenzüberschreitenden“ Kooperationen erwächst.

Wir sind deshalb so detailliert auf diese Probleme eingegangen, weil die Polizei als Organisation zwar einerseits auf ihre Unabhängigkeit achten muß, andererseits aber selbst nicht außerhalb der Gesellschaft steht. Sie ist als ein Teil von ihr gezwungen, sich mit öffentlicher Kritik auseinanderzusetzen. Dies um so mehr, wenn es im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veränderungsprozessen zu Werteveränderungen kommt (etwa neue Lebensstile) oder sich die Zusammensetzung der demokratischen Gesellschaft – wie im Fall von Migration und Exil – verändert. Die (polizeiliche) Übereinstimmung mit traditionellen Werten und Urteilen kann nämlich dann zu durchaus undemokratischen Aktionen einzelner Polizeibeamter führen, wenn diese sich mit konservativen Teilen der Bevölkerung im Einklang glauben oder sich von ihrer Herkunft her an sie gebunden fühlen. Gleichwohl han-

2 Vgl. Gerd Jaschke, *Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt*, Frankfurt (Campus), 1997

3 Vgl. Christian Büttner, *Gewalt vermeiden in gesellschaftlichen Konflikten*, Mainz (Matthias-Grünwald), 1989; Ute Volmerg, *Die alternative Herausforderung. Institutionen im Konflikt mit sozialen Bewegungen*, Frankfurt/M. (Nexus), 1990

4 Vgl. Gerhard Schwarz, *Die heilige Ordnung der Männer. Patriarchalische Hierarchie und Gruppendynamik*, Opladen (Westdeutscher Verlag), 1985; Bettina Franzke, *Was Polizisten über Polizistinnen denken*, Bielefeld (Kleine), 1997

delt es sich um ein Problem der Anpassung der gesamten Organisation an gesellschaftliche Veränderungen. Administrative Institutionen müssen sich nämlich schon seit längerem einer öffentlichen Kontrolle im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit allgemein und auf die Angemessenheit ihrer inneren Strukturen, bezogen auf ihre Aufgaben als demokratische Dienstleistungsorganisation stellen (statt daß sie staatliche Kontrolle ausüben).

Die immer wieder angeführten Beteuerungen der Polizei, die nachgewiesenermaßen unkorrekten Übergriffe auf Bürgerinnen und Bürger seien Einzelfälle, bedeuten im Zusammenhang mit einem Angebot, Polizeikräfte auf die Probleme im demokratischen Umgang mit Migranten durch spezielle Trainings zu unterstützen, daß man sehr genau zwischen Kritik und Hilfsangebot unterscheiden muß. Mit anderen Worten: In der Kommunikation mit der Polizeiorganisation kommt es darauf an, einerseits in der Kooperationsbereitschaft kompromißlos die Interessen der Polizei und damit die Idee einer verfassungsgemäßen Organisation zu vertreten. Andererseits darf man darüber nicht die kritikwürdigen Aspekte polizeilichen Handelns aus den Augen verlieren. Dieser Strategie kommt entgegen, daß eine Polizeiorganisation keine durch und durch homogene Institution ist, sondern es vom einzelnen Beamten vor Ort bis hin zu den Führungsspitzen z.T. ganz unterschiedliche persönliche Auffassungen und Kooperationswünsche gibt.

Auch ein wissenschaftlicher Text wie der vorliegende Report stellt eine Kommunikation dar, ist also – bis auf die Kriterien wissenschaftlicher Darstellung – nicht frei von den Überlegungen, was mit welchem Zweck kommuniziert wird. Manche der im Weiteren behandelten Themen haben durchaus „Tabucharakter“. Insofern bewegt sich auch dieser Report zwischen dem Pol „schonungsloser Offenheit“ und dem Pol der Verpflichtung gegenüber dem Kooperationspartner Polizei. Wir werden in diesem Sinne zunächst das Problemfeld „polizeiliche Arbeit in der Begegnung mit Migranten und Exilanten“ charakterisieren, für das Polizeitrainings konzipiert wurden, danach die Trainings in ihrem organisatorischen Rahmen sowie ihrem Ablauf darstellen und mit einer zusammenfassenden Bewertung schließen.

1.2. Polizeitraining für multikulturelle Demokratien

1.2.1. *Polizei und demokratische Veränderungen*

Die Migrationsbewegungen (Arbeitsmigration, Flucht, Vertreibung etc.) nach Ende des 2. Weltkrieges und wirtschaftlich wachsende Prosperität mit entsprechenden innergesellschaftlichen Veränderungsprozessen sind bei weitem nicht die einzigen Herausforderungen für die nationalen Polizeiorganisationen in Europa. Die Entwicklung der Medien, der Kommunikationstechnologien sowie die Mobilität der Menschen am Ende des 20. Jahrhunderts haben die Entwicklung einer ganzen Reihe von (positiven wie negativen) Erscheinungen begünstigt (weltweit organisierte Kriminalität, unübersehbare Vielfalt von Rechtssystemen und Lebensstilen, aus westlicher Sicht teils am Rande der Legalität, teils bereits legalisiert, Veränderung der demokratisch-traditionellen Wertestruktur etc.). Auf diese haben traditionelle Organisationen – also nicht nur die Polizei – nur z.T. mit entspre-

chend veränderten Verhaltensroutinen oder gar Umstellung der inneren Strukturen geantwortet⁵.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse vollziehen sich im Wechselspiel zwischen verfassungsrechtlichen, politischen, wirtschaftlichen Interessen und den Motiven verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und Institutionen. Solche Prozesse verlaufen selten ausschließlich rational ab. Vielmehr sind sie von (manchmal grotesken) Kompromissen zwischen z.T. unausgesprochenen und allein emotional verstehbaren Motiven begleitet, die eine Eindeutigkeit der daraus abzuleitenden Verhaltensmaßstäbe erschwert, wenn nicht verunmöglicht. Im Gegensatz zu den sogenannten „kalten Kulturen“⁶ sind die gesellschaftlich relevanten Verhaltensstandards von ihrer Verlässlichkeit her nur bedingt brauchbar. Was heute noch gilt, kann bereits morgen in Frage gestellt sein. Abhängig von dem Grad der jeweiligen gesellschaftlichen Polarisierung können selbst gegensätzliche Wertmaßstäbe gleichrangige Bedeutung bekommen. Dies zeigt sich seit vielen Jahren unübersehbar an der Migrationsproblematik, bei der es politisch immer wieder schnell zu heftigen Polarisierungen kommt.

Auch der Bezug zu den Verfassungsmaßstäben bzw. gesetzlichen Definitionen gelebter Demokratie ist nicht immer problemfrei. Die Auslegung der Rechte und Pflichten ist zwar begrenzt (Straftatbestände), die demokratische Lebenspraxis ist jedoch von dem Versuch bestimmt,

- sich mit den persönlichen Verführungen, die zum Gesetzesübertritt führen können, zu arrangieren,
- Kompromisse dort zu suchen, wo die Konsequenzen verfassungs- bzw. rechtskonformen (i.e. „korrekten“) Verhaltens nicht mehr akzeptabel erscheinen,
- die individuellen Maßstäbe des Verhaltens mehr oder weniger für allgemeingültig zu halten und damit offen oder verdeckt in einen verhaltensbestimmenden Widerspruch zu anderen Wertorientierungen zu geraten.

Die Polizeiorganisationen, denen in allen europäischen Nationalstaaten die Aufgabe zukommt, sich an dem Rahmen des im jeweiligen Staat vorgegebenen Rechts- und Wertesystems zu orientieren, reklamieren für sich eine den Veränderungsprozessen gegenüber „neutrale“ Rolle. Auch wenn Veränderungsprozesse die grundlegenden demokratischen Leitlinien generell unverändert lassen, so bedeutet dies allerdings nicht, daß jeder einzelne Beamte automatisch diese Neutralität beruflich gestalten kann. Vielmehr muß man davon ausgehen, daß nicht nur die individuelle Orientierung des einzelnen Beamten, sondern auch die Gesamtheit der Beamten innerhalb bestimmter Organisationseinheiten (von der Dienstgruppe bis hin zum Profil einer Landespolizei) die Haltung gegenüber den demo-

5 Vgl. Büttner a.a.O. (Anm. 3); Volmerg a.a.O. (Anm. 3)

6 Erdheim bezieht sich auf eine begriffliche Unterscheidung von Lévi-Strauss (1972): „Die ‚kalten Kulturen‘ bemühen sich, den historischen Wandel einzufrieren, und haben sich durch außerordentlich komplexe Sozialmechanismen versichert, daß statt Fortschritt Wiederholung herrsche. Doch die ‚heißen Kulturen‘ darf man sich (...) nicht ‚heiß‘ als ganze vorstellen, sie weisen vielmehr Räume mit unterschiedlichen Temperaturen auf, die innerhalb des Systems zu außerordentlichen Spannungen führen können“ (Mario Erdheim, 1982, S. 187 f.).

kratischen Lebensverhältnissen mitbestimmen. Demzufolge gehört auch eine kollektive Dimension des unausgesprochenen Einverständnisses oder der offenen politischen Äußerung zu abweichenden Einstellungen (bis hin zum Rechtsextremismus), die ja durchaus unterschiedlichen Wertmaßstäben folgt, zum Ensemble der polizeilichen Wertorientierung⁷. Außerdem ist jeder Beamte und jede Beamtin den gleichen Veränderungsprozessen unterworfen wie alle anderen Mitglieder der Gesellschaft auch. Besonders deutlich wird eine solche Wertorientierung an der Einstellung männlicher Beamter gegenüber den weiblichen Mitgliedern der Demokratie in ihren eigenen Reihen. Angesichts der wachsenden gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen, ist dies auch für die Polizeiorganisation zu einem nicht konfliktfreien Thema geworden⁸. Man kann aber auch für andere Bereiche solche kollektiven Haltungen ausmachen, die dann das konkrete Interventionsverhalten von Beamten vor Ort mitbestimmen. Und selbst innerhalb der Polizei gibt es ganz unterschiedliche Wertorientierungen, die z.T. von entsprechenden Institutionen bzw. Gruppierungen repräsentiert werden.

Da Polizisten – wie alle anderen Gesellschaftsmitglieder auch – nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Sozialisationsbedingungen aufgewachsen sind, kann in einer polizeilichen Organisation auch das gesamte Spektrum gesellschaftlicher Wertorientierungen zum Tragen kommen. Solange keine Ausschlußkriterien formuliert sind, die sich auf solche Werthaltungen beziehen – und es wäre fatal, wenn es abgesehen von verfassungsfeindlichen Haltungen in einer Demokratie solche gäbe – sind auch extreme Positionen im Hinblick auf gesellschaftliche Vielfalt und damit auch im Hinblick auf den Umgang mit interkulturellen Begegnungen vertreten. Dies kann dann erhebliche Probleme schaffen, wenn Extremausprägungen von Werthaltungen in den polizeilichen Arbeitsbeziehungen konzentriert auftreten bzw. sich in angespannten Handlungssituationen verstärken oder entladen⁹. Leider hat man sich häufig erst dann zu einer politisch-administrativen Intervention genötigt gefühlt, wenn es in solchen Fällen zu den entsprechenden „Skandalen“, d.h. zu rassistischen Übergriffen von Polizeibeamten gegenüber Asylsuchenden, Migranten oder Angehörigen „sichtbarer Minderheiten“ gekommen ist.

Solche Übergriffe von Polizeibeamten gegen Mitglieder ethnischer Minderheiten kommen in nahezu allen europäischen Ländern vor. In Deutschland z.B. hat der sog. Hamburger Polizeiskandal zu einer tiefgreifenden Reform polizeilicher Aus- und Fortbildung sowie einer Änderung der lokalen polizeilichen Arbeitsstruktur geführt. Die damaligen Ereignisse werden in einer Pressemeldung der TAZ so zusammengefaßt:

„Schwere Mißhandlungen, rassistische Übergriffe, Scheinhinrichtungen, ‚Negerkarteien‘, rechtsradikale Zellen: Die Liste der Vorwürfe gegen die Hamburger Polizei war lang, als der Parlamentarische Untersuchungsausschuß (PUA) Polizei vor zwei Jahren nach dem Rücktritt des damaligen Innensenators seine Arbeit begann.

7 Vgl. Jaschke a.a.O. (Anm. 2), S. 191 ff.

8 Vgl. Franzke a.a.O. (Anm. 4)

9 Vgl. Sybille Krahek-Brägelmann/Christoph Pahlke, Betreuungskonzepte für die Polizei. Streß, Alltag, Sucht, Hilfen für die Helfer, Hilden (Verlag Dt. Polizeiliteratur), 1997; Forschungsgesellschaft Flucht und Migration, „Sie behandeln uns wie Tiere“ Rassismus bei Polizei und Justiz in Deutschland, Berlin (Verl. der Buchläden Schwarze Risse – Rote Straße), 1997

Nach 57 Sitzungen, mehr als 100 Zeugenvernehmungen und der Auswertung von 60 Metern Akten zog der PUA vorgestern eine überraschende Bilanz.

Organisierte rechtsradikale Strukturen innerhalb des Polizeiapparats habe man zwar nicht feststellen können, aber es kann auch nicht von Einzelfällen gesprochen werden', so der PUA-Vorsitzende Ulrich Karpen von der oppositionellen CDU. Zumindest auf einigen Polizeiwachen – wie der berüchtigten Wache 11 am Hauptbahnhof – habe es deutlich ausländerfeindliche Tendenzen und eine ,unzulässige und unerträgliche Verrohung der Sprache und Verhaltensweisen' gegeben.

Auch den Vorwurf der Scheinhinrichtung von Schwarzen im Hamburger Hafen hält der PUA nicht nur für ein Gerücht. Es gebe ,Hinweise', die aber aufgrund der Aussageunwilligkeit der vernommenen Polizeibeamten nicht erhärtet werden konnten. Damit glaubt der Untersuchungsausschuß dem als ,Kronzeugen' bekannt gewordenen Polizisten Uwe Chrobok. Dessen Aussage führte bereits zur Verurteilung von zwei Beamten, die einen Schwarzen in ihrer Wache mit Desinfektions-spray mißhandelt hatten.

Bei den spektakulärsten Fällen des Hamburger Polizeiskandals ging der Untersuchungsausschuß allerdings nicht über die bereits gefällten Gerichtsurteile hinaus. Im Fall des Senegalesen Dialle D., der von Polizisten wegen der Aufschrift auf seiner Baseballkappe (,Gib Nazis keine Chance') zusammengeschlagen wurde, sei die Staatsanwaltschaft ,unsensibel' vorgegangen. Man könne aber nicht davon ausgehen, daß Ausländerbehörde, Staatsanwaltschaft und Polizei zusammengearbeitet hätten, um das Polizeiopfer mittels Abschiebung loszuwerden.

Auch bei der Mißhandlung des als polizeikritisch bekannten Fernsehjournalisten Oliver Neß hält der Ausschuß einen Racheakt der Polizei für abwegig. Neß war im Mai 1994 während der Kundgebung des österreichischen Rechtspopulisten Jörg Haider auf dem Hamburger Gänsemarkt von Polizisten schwer verletzt worden.

Schlechte Noten erteilte der PUA der Polizeiführung. Sie habe Hinweise auf rechtsradikale Tendenzen ignoriert. Hinzu komme eine Staatsanwaltschaft, die aufgrund ,mangelnder geistiger Distanz' ihre Kontrollpflicht gegenüber der Polizei vernachlässigt habe. ,Problematisch' bleibe, bilanziert der 1.200 Seiten umfassende Abschlußbericht, daß bei Vorwürfen gegen Polizisten, Kollegen gegen Kollegen ermitteln'.

Neben Verbesserungen in der Aus- und Fortbildung, Rotation in den szenenahen Polizeiwachen und einer Reform der Führungsstruktur soll es deshalb künftig ein ,Frühwarnsystem' geben. Damit sich der Polizeiskandal nicht wiederholen kann, wird für eine Erprobungszeit von zwei Jahren eine beim Parlament angesiedelte Kontrollkommission empfohlen¹⁰.

Im Zusammenhang mit den Ereignissen in Hamburg wurden u.a. auch wissenschaftliche Institute mit der Entwicklung entsprechender Konzeptionen betraut, die in die Polizeiarbeit, die Polizeiorganisation und die entsprechende Fortbildung übernommen wurden. Dennoch wurden auch in neuester Zeit wieder Vorfälle gemeldet, die darauf schließen lassen, daß ein solcher Umbauprozess sich über lange Zeiträume hinzieht. In der TAZ vom 13.12.1997 kommentiert Sven-Michael Veit:

10 TAZ vom 11.11.1996, S. 5. (Wir haben die TAZ zitiert, weil dies eine Zeitung ist, die mit bekanntermaßen hoher Sensibilität über solche Themen berichtet und gegen den Anschein gefeit ist, hier etwas vertuschen zu wollen.)

„Gelegenheit, Macht, Hiebe – Warum die Irrtümer der politischen Führung Hamburgs Polizei nicht bessern.

Es hat sich nichts geändert und gebessert schon gar nicht. Noch immer laufen durch diese Stadt rudelweise Polizeibeamte, die sich in nichts unterscheiden von denjenigen, die zu verfolgen sie ausgebildet und bezahlt werden. Wer glaubte, es gebe sie nicht mehr, irrte.

Es hat sich nichts geändert seit dem Hamburger Polizeiskandal an Vorurteilen, Ausländerfeindlichkeit und Gewaltbereitschaft vieler Polizisten, nichts an Corpsgeist und falsch verstandener Kameraderie. Nicht zufällig trifft dies vor allem auf Beamte an jenen Revieren zu, die täglich am stärksten und eindrucklichsten mit den Schattenseiten der Realität in dieser Stadt konfrontiert und dadurch überfordert werden: mit Armut, Not und Elend von Drogenkranken, MigrantInnen oder Obdachlosen.

Denn es hat sich auch nichts geändert an dem Irrtum der politischen Führung, gesellschaftliche Probleme mit ordnungspolitischen Mitteln lösen zu können. Wer wahllos Junkies, Dealer und AusländerInnen, im Amtsjargon: Personen mit geringer Beschwerdemacht, von einem Stadtteil (St. Georg) in einen anderen (Schanzenviertel) vertreiben läßt, gewinnt erstens nichts. Aber dafür fördert er bei seinen Treibern Allmachtsgefühle: Gelegenheit, Macht, Hiebe.

Es hat sich etwas geändert seit dem Polizeiskandal, aber es hat nichts gebessert: Gewaltsame Übergriffe von Polizisten werden nicht mehr als Kavaliersdelikte abgetan. Sie werden jetzt von der politischen Führung als Problem begriffen, dem mit ordnungspolitischen Mitteln begegnet werden könne. Auch dies ist ein Irrtum.“

Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Vielfalt ist inzwischen in vielen Polizeior-gansiationen auf verschiedenen Ebenen im Gange. Ob es sich um Versuche handelt, die Integration von Vielfalt durch die Hereinnahme dessen zu befördern, was integriert werden soll, z.B. Frauen oder Ausländer im Polizeidienst („Türken sind wie Frauen, die kann ich auch nicht leiden...“¹¹) oder um Trainings, mit denen Beamte befähigt werden sollen, sich in Konfliktsituationen „integrativ“ zu verhalten – solche Versuche sind zumeist als Ergänzung bzw. Komplettierung einer vorhandenen und historisch gewachsenen Idee und Struktur von Polizeiinstitution gedacht. Die institutionelle Vorgabe beruhte allerdings auf nationalstaatlichen Verhältnissen, die sich in westlichen Regionen – historisch gesehen – „von Fürstens Gnaden“ hin zu Demokratien entwickelt haben.

Der Begriff „offene Gesellschaft“, mit dem westliche Demokratien häufig belegt werden, charakterisiert dagegen eine Idee demokratischer Beziehungen, die durch ein Minimum an sozialer Kontrolle und ein Höchstmaß an Vertrauen gekennzeichnet ist. Ordnungskräfte stehen in einer solchen Idee von Gesellschaft in dem Dilemma, einerseits die „Grenzüberschreitungen“ der Bürger zu verhindern bzw. der Gerichtsbarkeit zuzuführen. Andererseits soll die Offenheit dadurch aber nicht behindert werden. Die Metapher der Grenzöffnung charakterisiert die Ambivalenz der Organisation Polizei in einer demokratischer Gesellschaft für den Fall, daß Vielfalt zu Irritationen, Verunsicherung oder gar gewaltsamer Konfrontation führen kann, und zwar unabhängig davon, ob es sich um demonstrierende Kur-

11 Charlotte Röhner, „Frauen sind wie Türken, die kann ich auch nicht leiden“, in: Uta Enders-Dragässer/Gabriele Stanzel (Hg.), Frauen – Macht – Schule, Frankfurt/M. (Feministisches Interdisziplinäres Forschungsinstitut), 1986, S. 121-131

den, feiernde Menschenmassen (z.B. love parade) oder um Massenbewegungen im Zusammenhang mit Ökonomie und Ökologie handelt (z.B. Flughafen Ffm).

Das Verhalten der Beamten vor Ort bei Einsätzen, die einzelnen Menschen gelten, bleibt davon scheinbar unberührt. Die zentrale Frage der Beamten, ob sie sich „korrekt“ verhalten hätten oder nicht, ist nicht nur für die Frage strafrechtlicher Konsequenzen bei der Ausübung des Berufes relevant. Sie ist vor allem wichtig im Kontext beruflicher Beziehungen, und zwar der Verhaltensmaßstäbe innerhalb der Organisation Polizei und in Bezug auf die Beurteilung von Erfolg und Mißerfolg einer Maßnahme. Die Kontrolle der Beamten untereinander ist ein wesentliches Kriterium der Organisation polizeilicher Arbeit vor Ort (die entsprechende Metapher: ein schwarzer und weißer Beamter gehen gemeinsam auf Streife).

„Korrektes“ Verhalten spielt darüber hinaus zunehmend eine Rolle in Bezug auf die beruflichen Beziehungen zwischen Polizei und Bürger/innen. Waren in der Vergangenheit absolute Distanz und ausschließlich formale Korrektheit in der Berufsausübung des Polizisten gefragt, sind mit wachsendem differenzierterem Demokratiebewußtsein der Bevölkerung kommunikative und deutlich verbindlichere Verhaltensweisen von Polizei gefordert. Interessanterweise gilt dies auch in der Begegnung mit Einwanderern, die nicht selten im Vergleich zu ihren Erfahrungen mit einer undemokratischen Polizei im Herkunftsland hohe Erwartungen an die Polizei in Deutschland und anderen westeuropäische Staaten stellen und einen verbindlicheren und von mehr Verständnis und Empathie geprägten, also nicht nur formal korrekten Umgang verlangen.

1.2.2. Europarat-Leitlinien

Auf politischer Ebene ist man sich des Problems interkultureller Begegnungen mit der Polizei schon lange bewußt. Seit Ende der achtziger Jahre macht man sich Gedanken über die Möglichkeiten und Grenzen der Polizeiarbeit im multikulturellen Europa. So wurde z.B. im Rahmen des Europarates eine Initiative gestartet, in deren Rahmen Leitlinien für Polizeitrainings entwickelt werden sollten. Unter dem Titel „Police Training Concerning Migrants & Ethnic Relations“ veröffentlichte der Europarat 1994 einen Bericht, der in erster Linie aus „Praktischen Leitlinien“ (Practical Guidelines) und Beschreibungen von Polizeitrainings besteht, die in verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt wurden. Ziel des Berichtes war, in ganz Europa eine „gute Praxis“ zu Inhalten von Polizeitrainings zu fördern und weiter zu verbreiten, die Migranten und ethnischen Beziehungen betreffen.

Der Bericht geht auf ein Expertentreffen zum Thema „Polizei, Migranten und ethnische Minoritäten“ zurück, zu dem der Europarat im September 1992 nach Straßburg eingeladen hatte. Das Treffen war vom „European Committee on Migration“ (CDMG) unterstützt worden und bildete einen Teil des Projekts „The Integration of Immigrants: Towards Equal Opportunities“. An dem Treffen nahmen diejenigen Personen teil, die in den Mitgliedsstaaten der EU mit den entscheidenden Initiativen zur Thematisierung der öffentlichen und ethnischen Beziehungen in Polizeitrainings verantwortlich befaßt waren. Ebenso waren einige Regierungsvertreter sowie andere Offizielle anwesend, die für die Polizeiarbeit in den Mitgliedsstaaten verantwortlich waren. Das Ziel des Treffens war: Erfahrungsaustausch

und Hilfestellung bei der Formulierung von Empfehlungen für die Polizeifortbildung in den EU-Mitgliedsstaaten¹².

Man ging davon aus, daß sich in den Mitgliedsstaaten der EU sowohl die Verhältnisse als auch deshalb die Terminologie zu diesem Thema unterscheiden. Der Begriff „ethnisch“ wurde ganz allgemein zur Beschreibung der Gesamtheit ethnischer Minoritäten verwendet, selbst wenn diese sich im Hinblick auf rassische, kulturelle oder nationale Identitäten unterscheiden, und der Begriff den alteingesessenen Einwohner ebenso betrifft wie Migranten oder Flüchtlinge.

Ergebnis dieser Arbeit waren Leitlinien für Polizeitrainings – in erster Linie für Polizisten vor Ort. Sie beschrieben die Anforderungen an Ziele, Inhalte, Voraussetzungen und Methoden solcher Trainings. Hier ein kleiner Auszug:

- „- Training allein kann Veränderung nicht bewirken: es bedarf der Unterstützung der Organisation auf beiden Ebenen, der der Polizisten ebenso wie der der Führungskräfte.
- Es sollte eine transparente Trainingsstrategie zur Verfügung stehen, die den Trainingsbedarf gemäß den Beziehungen zu Migranten und ethnischen Minderheiten ermitteln läßt.
- Die Polizei sollte sich von relevanten NGOs zu den Inhalten des Trainingsbedarfs beraten lassen und NGOs als Partner in die Entwicklung von Trainingsprogrammen einbinden.
- Das Thema Migranten und ethnische Beziehungen sollte sowohl in der Ausbildung als auch in der Fortbildung erfahrener Polizisten angeboten werden.
- Das Training sollte mit Trainingseinheiten zur Polizeistrategie ‚an der Spitze‘ bei den höchsten Dienstgraden begonnen und dann sukzessive mit den Mitarbeitern der gesamten Polizeiorganisation fortgeführt werden.
- Die Anwerbung von Polizeianwärtern aus ethnischen Minoritätsgruppierungen kann die Beziehungen zwischen Polizei und diesen Gruppierungen zusätzlich verbessern helfen.

(...)

In Bezug auf ‚Wissen und Verstehen‘ wurden folgende Themen als Komponenten eines ‚Kerncurriculums‘, das in das Gesamtcurriculum einer Ausbildung aller Polizeikräfte in ganz Europa integriert werden sollte, festgehalten:

- Geschichte und aktuelle Situation ethnischer Minoritätsgemeinschaften
- Notwendigkeit des Respekts gegenüber den Wertsystemen unterschiedlicher kultureller Gruppierungen
- Wissen über die Voraussetzungen der dominanten Kultur und über den Ethnozentrismus
- Rolle der Polizei in der Gesellschaft
- Konzepte des Vorurteils und der Diskriminierung (personell und institutionell)
- Natur und Erscheinungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- Variationsbreite der Reaktionen auf Dominanz

12 Vgl. Robin Oakley, Polizeitraining zum Umgang mit Migranten und nationalen Minoritäten. Zusammenfassung des Reports: Police Training concerning migrants and ethnic relations. Practical Guidelines, herausgegeben vom Europa Rat, Straßbourg 1994

Was das Verhalten betrifft, so sind die Fertigkeiten und Fähigkeiten im Zusammenhang mit ethnischen Minoritätsgruppierungen die gleichen wie die für eine allgemeine gute Praxis der Polizei. Sie sollen jedoch noch einmal als essentielle Bestandteile des Kerncurriculums genannt werden:

- Effektive Kommunikation in interkulturellen Situationen
- Umgang mit Gewalt und Konflikt
- Zurechtkommen mit Angst und Furcht
- Fertigkeiten und Vertrauen im Umgang mit diskriminierendem Verhalten
- Positive Verhaltensmaßstäbe in multiethnischen Situationen“ (Oakley 1995)

1.2.3. Toronto-Leitlinien

Ähnliche Leitlinien wurden auch für die lokalen Polizeikräfte in Toronto/Kanada entwickelt. Dort hatte eine Projektgruppe unter der Leitung von Monica Rosenzweig Armour unabhängig von den europäischen Initiativen bereits 1989 begonnen, für die Polizei geeignete Trainingsmethoden zu erarbeiten. Die kanadischen Leitlinien sind sehr viel umfangreicher und betonen das Trainingsziel „diversity“: „Organisationen rund um die Welt stehen Zeiten einer noch nie dagewesenen Herausforderung und Veränderung gegenüber. Demographische Verschiebungen, veränderte Gesetzgebung, eine Vielfalt von Gemeinkulturen, zunehmende öffentliche Forderung nach Verantwortlichkeit und verwirrende Signale bezüglich der erwarteten Eigenschaften der Organisationsmitglieder verbinden sich mit Forderungen der Arbeit, eine Arbeitsumwelt zu schaffen, die oft mit Ambivalenz, Ungewißheit und Stress aufgeladen ist. Organisationen müssen sich während ihrer Arbeit taktvoll und sensibel durch die wechselnden Trends der öffentlichen Meinung und die Veränderungen der Gemeinde hindurch manövrieren. Engere Bindungen und Interaktion mit zunehmend verschiedenartigen Gemeinden (communities) garantieren den Aufbau und die Erhaltung positiver Beziehungen zwischen Organisationen und den Gemeinden, denen sie dienen. Einige Leute jedoch haben das Gefühl, sich auf einer Gratwanderung zwischen der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber dem Organisationsziel und der Aufrechterhaltung von Sensibilität gegenüber dem Druck der Gemeinde zu befinden.

In dem Maße, in dem Gesellschaft komplexer und verschiedenartiger wird, bedürfen Firmenmanager und Beamte zusätzlich zu ihren beruflichen Fertigkeiten in ihrem Sachgebiet Fertigkeiten in guten zwischenmenschlichen Beziehungen. Als eine Folge sind Erziehung und Schulung zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Arbeitslebens geworden.

Heute können Organisationen nicht mehr davon ausgehen, daß die demographische Mischung der größeren Gemeinde noch immer der von vor zehn oder zwanzig Jahren ähnelt. Zusammen mit den Gesichtern ändern sich die Werte, die gesellschaftlichen Bräuche und Ansichten über Organisationen und deren Verantwortungen“¹³.

Ähnlich wie die Leitlinien des Europarates werden in den Torontoer Leitlinien differenzierte Angaben zu allen Aspekten eines Polizeitrainings gemacht, vor allem aber zur Notwendigkeit der Integration eines solchen Trainings in die gesamte Polizeiorganisation:

13 Monica Rosenzweig Armour, Leitlinien für Training & Schulung in Organisationen im Hinblick auf gesellschaftliche Vielfalt und interkulturelle Kompetenz, Frankfurt/M. (HSFK), 1999

„Förderung und sichtbar nachhaltige Unterstützung der Diversitätserziehung und -schulung durch das leitende Management und die Geschäftsführung sind – wie bei jeder anderen Organisationsveränderung und Entwicklungsinitiative – entscheidend.

Das Aufsichtsgremium, die Direktion und das gesamte Management müssen ihre Förderung, Beteiligung und laufende Unterstützung dieser Initiative und ihrer Politiken, Verfahren und Praktiken klar und unmißverständlich bekunden. Das bedeutet, jede Person der Organisation über die Bedeutung von Diversitätserziehung und -schulung aufzuklären und sicherzustellen, daß Politiken und Praktiken in der Organisation den Menschen bei der Umsetzung des Gelernten behilflich sind und sie nicht frustrieren und daß angemessene Mittel an Zeit, Geld und Personal für die Wirksamkeit des Programms bereitstehen. Mitglieder des oberen Managements nehmen an Lernveranstaltungen teil, die auf ihren Wissens- und Fertigungsbedarf zugeschnitten sind. Sie eröffnen und schließen Lernveranstaltungen für andere Organisationsmitglieder und demonstrieren aktiv ihre Unterstützung und ihr Engagement“ (Rosenzweig Armour 1999).

Während die vom Europarat herausgegebenen Leitlinien im Zusammenhang mit ihrem politischen Entstehungskontext gesehen werden müssen, also in erster Linie Empfehlungen sind, die das Optimum eines Trainingsprozesses beschreiben, sind die Torontoer Leitlinien als Ergebnis einer langen und mühevollen Erfahrung zu betrachten. Die jeweilige lokale und – gemessen an der Gesamtgröße nationaler Polizeiorganisationen – begrenzte Praxis, auf der die Leitlinien jeweils beruhen, muß bei der Beurteilung des europäischen Folgeprojektes NAPAP ebenso in Betracht gezogen werden, wie die Frage der Ressourcen – vor allem der Qualität von Trainerinnen und Trainern sowie der Einbindung von Trainingsmaßnahmen in die Polizeiorganisation.

1.3. NGOs And Police Against Prejudice (NAPAP) – ein europäisches Projekt

1.3.1. Das Projekt NAPAP

Die vor allem in den frühen 90er Jahren in Holland und England begonnenen Trainingsinitiativen und das in den folgenden Jahren von der EU aufgelegte Programm „Städte gegen den Rassismus“ führten zu einer Ausweitung und Modifizierung der Europarat-Initiative. Man entwickelte mit Partnerorganisationen in Belgien, Dänemark, Deutschland, England, Frankreich, Holland, Italien, Österreich und Spanien ein neues transnationales, auf zwei Jahre hin angelegtes EU-Projekt „Police and NGOs Against Racism“ (NAPAP)¹⁴. Ziel dieses Vorhabens war die Entwicklung von Trainingskonzepten für die jeweiligen nationalen Polizeiorganisationen vor Ort. Sie sollten das Verständnis interkultureller Begegnungen bei Polizisten verbessern helfen. Grundidee war, daß Mitglieder von Migrantenorganisationen diese Trainings wesentlich konzipieren und in die Trainingsarbeit unmittelbar integriert sein sollten.

14 Gefördert von der Europäischen Kommission Generaldirektion V, Projektzeitraum vom 1. November 1997 bis zum 30. Oktober 1999

Im Rahmen des NAPAP-Projektes sollten Informationen und Erfahrungen ausgetauscht und gegenseitige Unterstützung zwischen den lokalen Projekten gegeben im Hinblick auf:

- die Entwicklung, die Implementation und die Evaluation innovativer Trainingseinheiten und -module für den Polizeidienst in multikulturellen Gesellschaften,
- gegenseitiges Lernen, korrigierende Analysen und die Verbesserung der Strategien,
- den Transfer „guter Praxis“ durch transnationale Workshops zu diesen Themen,
- einen gemeinsamen Bericht.

In Berlin, Frankfurt, Bologna, Kopenhagen, Bramshill, Barcelona, Paris, Rotterdam und Brüssel begann man mit dem Aufbau lokaler Beziehungen zwischen NGOs und Polizeiorganisationen, soweit sie noch nicht vorhanden waren. NGOs und Polizisten nahmen an gemeinsamen Trainings teil. Dabei stand die Trägerschaft der Projekte durch die NGOs im Vordergrund, was vor allem in Italien und Frankreich einer längeren Vorbereitungszeit bedurfte. Dort gab es bisher keine Kontakte von NGOs zur Polizei, und der Ansatz, daß Polizisten von Migranten zu lernen hätten, erwies sich in nahezu allen Städten, besonders aber in Italien, zunächst einmal für eine vertrauensvolle Kooperationsbasis als nicht sehr förderlich.

Die Kontakte der Polizei zu den NGOs gestalteten sich in den verschiedenen Ländern unterschiedlich. Während in Dänemark ein einzelner Polizeibeamter ausschließlich für das Projekt abgestellt wurde, war bis ins zweite Projektjahr hinein unklar, ob es in Italien überhaupt zu einer Trainingskooperation kommen würde. In einem der transnationalen Treffen stellte sich schließlich heraus, daß es zwar gelungen war, in allen Projekten solche Kooperationen aufzubauen, daß diese aber auf sehr unterschiedlichem Niveau zustande gekommen waren, z.B.

- Dänemark – mit der obersten kommunalen Polizeibehörde;
- Berlin – mit dem Innensenator,
- Frankfurt – mit dem Polizeipräsidium.

In diesen Projektkonstruktionen spiegelt sich ein Stück weit, daß auf den ersten Blick im NAPAP-Projekt aufgrund der freiwilligen Teilnahme der Antragsteller mehr zufällig als systematisch eine gemeinsame Thematik aufgegriffen worden war. Die anfängliche transnationale Projektarbeit hätte – wäre man den Empfehlungen des Europarates gefolgt – zunächst die unterschiedlichen nationalen Polizeistrukturen und die sich daraus ergebenden Kooperationsnotwendigkeiten berücksichtigen müssen. Da eine entsprechende Kooperation i.d.R. weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene existiert, war der Versuch, ein gemeinsames europäisches Projekt mit der vorgegebenen Zielsetzung durchzuführen, in dem vorgegebenen kurzen Zeitrahmen allerdings nicht realisierbar. So gesehen ist das NAPAP-Projekt als ein experimentelles Programm zu verstehen, daß sich zum Teil eher vorhandener lokaler Möglichkeiten bedient, als theoretisch begründeter Strategien.

Ähnlich verhält es sich im Hinblick auf die NGOs als Projektträger. Während von der Konzeption des Projekts ausgehend NGOs aus dem Bereich ethnischer Minderheiten Projektträger hätten sein sollen, handelt es sich zum großen Teil um Mischformen (z.B. eine

reine lokale antirassistische NGO in England, die bundesweite Volkshilfe in Österreich oder die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin, letztere ebenso wie das Amt für multikulturelle Angelegenheiten in Frankfurt auf keinen Fall eine NGO). Dies führte bei den transnationalen Treffen zu vielen Unklarheiten hinsichtlich der Frage, wer von wem was zu lernen habe, und machte Vergleiche von Erfahrungen und Methoden fast unmöglich.

Rekrutierungs- und Motivierungsmaßnahmen

Bevor lokale Trainingsprogramme erstellt und durchgeführt werden konnten, waren alle Projektträger (mit Ausnahme von Holland und Dänemark) zunächst damit befaßt, sowohl auf der Seite der Polizei als auch bei den Migrantenorganisationen verlässliche Partner zu finden und sie für die Zusammenarbeit zu motivieren. Aufgrund der unterschiedlichen Herangehensweisen ergaben sich schließlich verschiedene Methoden und Mitwirkende am Projekt. Während in einigen Fällen die NGO selbst, als Projektträger fungierte, aus den eigenen Reihen Trainingspartner rekrutierte und Kontakte zur Polizei aufnahm, wurden in anderen Fällen, (z.B. in Frankfurt und Barcelona) eigens Mitglieder verschiedener NGOs zur Mitwirkung geworben, speziell vorbereitet und dann mit der Polizei, die ebenfalls für das Vorhaben gewonnen werden mußte (z.B. in Italien) zusammengeführt.

Auch die NGOs unterschieden sich sehr voneinander. Während die Volkshilfe in Wien (vergleichbar mit der AWO in Deutschland) über eine etablierte Struktur verfügt und öffentlich anerkannt ist, mußte COSPE in Italien, als eine Organisation, die bisher im Bereich der Entwicklungshilfe gearbeitet hat und nicht allgemein bekannt war, zunächst um Vertrauen bei der Polizei werben und selbst Migrantenorganisationen vor Ort ausfindig machen. Manche Organisationen sind nationale Dachorganisationen wie etwa COSPE in Italien, andere sind lokale Organisationen, wie RADAR in Holland. Die Ausländerbeauftragten (Stadt Frankfurt und Land Berlin) fungierten ihrerseits wiederum als Brücken zwischen der Institution Polizei und den Immigrantenvereinen.

Die Auswertungen des NAPAP-Projektes während der transnationalen Treffen ergaben, daß allein schon durch diese Vorbereitungen bereits sehr viel im Hinblick auf interkulturelle Kommunikation zur Sprache kam. Allerdings wurden auch die Probleme sichtbar, die in der Zielsetzung des Projektes bearbeitet werden sollten, u.a. der Abbau von gegenseitigen Vorurteilen. Hier konnten in einem Prozeß des „trial and error“ verschiedene Kommunikationsstile erprobt werden, die dann in der Konzeption der Trainings ihren Niederschlag fanden.

Die Trainings

Da die Zeit zur Projektdurchführung außerordentlich knapp bemessen war, konnte in einigen Ländern lediglich ein Durchgang des kompletten Trainings erprobt werden, während in anderen bereits ähnliche Projekte etabliert waren, an denen nun angeknüpft werden konnte. Es erwies sich im transnationalen Austausch als schwierig, die z.T. sehr unterschiedlichen Konzepte auf der Grundlage der nationalen Situationen zu diskutieren, sowohl was die Polizeiorganisation als auch die jeweils unterschiedliche Organisiertheit von Migranten und ethnischen Minderheiten anbelangt.

Einige der Partnerorganisationen (u.a. in Brüssel, Frankfurt, Gent, Rotterdam) entschlossen sich, externe Trainer zu engagieren, da die in den Leitlinien angegebenen Kompetenzen bei dem eigenen Personal nicht vorhanden war. Andere führten die Trainings in Zusammenarbeit von NGO-Mitgliedern und Projektträger oder – wenn der Projektträger eine antirassistische oder Migrantenorganisation war – mit eigenem Personal durch.

Die Schwierigkeit der Etablierung von Trainingskursen in einigen Ländern brachte es mit sich, daß erst gegen Ende des EU-Projektes überhaupt ein transnationaler Austausch über detaillierte Trainingsmethoden stattfinden konnte. Dabei zeigte sich, daß nahezu alle nationalen Projekte mit Elementen gruppenspezifischer Übungen und selbsterfahrungsorientierten Methoden gearbeitet hatten und dies in Trainingssettings, die einen nur geringen Bezug zu den in den Leitlinien geforderten Kriterien hatten. Nachfolgend sind einige Beispiele von Trainings wiedergegeben, die NGOs mit Polizeibeamten abgehalten haben¹⁵:

1.3.2. Nationale Trainingskonzepte

Niederlande: In den Niederlanden bot die NGO „Rotterdamse Anti Discriminatie Actie Raad“ (RADAR) ein- und zweitägige Trainings bestehend aus drei Abschnitten an. Im ersten Abschnitt ging es um die Herstellung eines positiven Arbeitsklimas, in dem Offenheit und kontroverse Diskussionen möglich sein sollten. Nach einer Analyse der Hindernisse auf dem Weg zu einem interkulturellen Verständnis polizeilicher Arbeit wurden mit Hilfe verschiedener Techniken aus dem Fundus des gruppenspezifischen Methodenrepertoires¹⁶ sowie mit Elementen der Moderatorenmethode¹⁷ Übungen zur Kooperation durchgeführt. Sie enthielten Aspekte, die die Teilnehmer in Konfliktsituationen während des Trainings brachten und sollten dazu führen, das wechselseitige Vertrauen zu stärken. Der darauf folgende Abschnitt diente dem Austausch über Kooperationsprobleme in der Praxis der Begegnungen zwischen Polizei und NGOs.

Belgien: Veranstalter in Brüssel war die NGO „Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism“ (Brüssel) Dieses Zentrum organisierte ein viertägiges Trainingsangebot. Die Trainingssequenzen enthielten sowohl Informationseinheiten über interkulturelles Wissen als auch demografische Daten zur Migration. Weiterhin wurden Informationen über Nachbarschaftshilfe, Jugendprobleme und Probleme interkultureller Kommunikation vermittelt und diskutiert.

Italien: Die NGO „Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti“ (COSPE) (Bologna) plante ein zweitägiges Training. Mit gruppenspezifischen Methoden und Übungen sowie partizipativen Elementen der Moderatorenmethode wurden die Themen „Kultur und Ethnizität“, „Diskriminierung und Rassismus“, „Problemlösungsstrategien“ u.a. angeboten. Nach Herstellung einer vertrauensvollen Atmosphäre in der Trainingsgruppe, gingen die

15 Die Gruppengröße lag durchschnittlich bei 20 Personen.

16 Vgl. Wolfgang Reichtien, *Angewandte Gruppendynamik*, Weinheim (Psychologie Verlagsunion), 1995; Klaus Antons, *Praxis der Gruppendynamik*, Göttingen (Hogrefe), 1998

17 Vgl. z.B. Ulrich Dauscher, *Moderationsmethode und Zukunftswerkstatt*, Neuwied (Luchterhand), 1998

Teilnehmerinnen und Teilnehmer¹⁸ in Fallbesprechungen auf die praktischen Probleme polizeilicher Arbeit ein. Sie setzten die Fallszenen z.T. in Rollenspiele um. Mit einer Rollenspielübung („Die Zugbrücke“) schloß das Training ab.

Dänemark: In Kopenhagen entwickelte das „DR-Center“, ebenfalls eine NGO, die auf drei Tage angelegte Trainingskonzeption. Gruppendiskussionen und Elemente der Moderationmethode halfen, die Themen Menschenwürde und Menschenrechte zu bearbeiten. Informationsblöcke in Form von Vorträgen zu demografischen Daten und sozialwissenschaftlichen Konzepten von Vorurteilen, Stereotypen und Rassismus schlossen sich an. Anhand von Fallstudien verdeutlichten die Trainer die gesetzliche Grundlagen der Antidiskriminierung und der Menschenrechte. Nach der Vorführung des Films „Brown eyes – blue eyes“¹⁹ tauschten die Teilnehmer Erfahrungen mit rassistischen Begegnungen aus und diskutierten sie in der Teilnehmergruppe. Weitere Informationsblöcke enthielten die Themen „Interkulturelle Kommunikation“ und „Professionelle Ethik“.

In den NAPAP-Projekten z.B. Belgiens und der Niederlande waren die Trainings mit den Polizisten von vorneherein mit hoher Intensität und Detailliertheit (dreitägig und selbsterfahrungsorientiert) angelegt und rückten die Probleme der Beziehungen zwischen Polizei und ethnischen Minderheiten in den Mittelpunkt. Dies thematisierten sie anhand von Fallschilderungen und ins Detail gehenden Begegnungserfahrungen zwischen Migranten und Polizisten, die entsprechend systematisch (im Rahmen des Trainingskonzepts) und methodisch (mit gruppendynamischen Übungen unterstützt) differenziert bearbeitet wurden. Dahingegen standen in österreichischen Trainings und in Frankreich Vorträgen, Besuche bei Migrantenorganisationen und Methoden im Vordergrund, die eher traditionellen Vorstellungen von Erwachsenenbildung entsprechen.

Alle Projektkoordinatoren gaben an, daß es in der Regel nicht möglich war, in der kurzen Zeit vom Beginn des Kontaktes mit den Polizeiorganisationen bis zu den konkreten Trainings direkt auf Fragen von Rassismus und Diskriminierung zu kommen und diese zu bearbeiten. Dies ist eine der Ursachen dafür, daß in den Trainingsbeschreibungen kaum Bezug auf die Europa-Rat-Richtlinien genommen wird bzw. ein solcher nicht oder nur schwer erkennbar ist. Dieser Vorgang verweist auf den Unterschied zwischen politischen Diskussionen, Vereinbarungen und praktischen Möglichkeiten und Grenzen vor Ort. Die Richtlinien nennen Ziel- oder Endpunkte. Bei der praktischen Arbeit mit der Polizei ist es – wie übrigens auch in anderen vergleichbaren Institutionen bis hin zur Schule – kaum möglich, ohne längere Vorbereitung solch tiefgehende und die eigene Identität berührende Fragestellungen wie Rassismus bzw. Fremdenfeindlichkeit zum Thema zu machen. Es ist immer erforderlich, zunächst die Probleme der Institutionen und der Beschäftigten aufzugreifen,

18 Wenn im Folgenden von Teilnehmern die Rede ist, sind damit auch Teilnehmerinnen eingeschlossen.

19 Der Film zeigt das pädagogische Experiment der Amerikanerin J. Eliot, die in einer Schulkasse diskriminierendes Verhalten untersucht hat. Sie teilte dazu die Klasse in die Gruppe der blauäugigen und der braunäugigen Schülerinnen und Schüler ein und leitete die Gruppe der Braunäugigen dazu an, die Blauäugigen zu diskriminieren, wobei Täter- und Opferrollen im zweiten Teil des Experiments vertauscht wurden. Das gleiche Experiment führte J. Eliot danach mit einer Gruppe Erwachsener durch. Die Aufnahmen dieses Experiments zeigen teilweise dramatische Reaktionen der Testpersonen.

um sich an das eigentliche Thema heranzuarbeiten: die im persönlichen, rollenspezifischen und institutionellen Zusammenhang stehende Problematik interkultureller Begegnungen.

Die NAPAP-Projektträger thematisierten im Rahmen der transnationalen Treffen die offensichtlichen Unterschiede zwischen den nationalen Trainingskonzepten erst gegen Projektende. Es waren bei den Diskussionen deutliche Spannungen dahingehend spürbar, daß auf der einen Seite die Polizei als NAPAP-Beteiligte eher dazu tendierte, die in den einzelnen Ländern bestehenden Verhaltenskodices, was den Umgang mit Migranten und ethnischen Minderheiten betrifft, für ausreichend zu deklarieren. Die NGOs andererseits tendierten dazu, das Training ganz und allein in den Händen halten zu wollen. Nur sie seien in der Lage zu vermitteln, was und wie gelernt werden solle. Die dritte Gruppe der „Brückenbauer“, also weder NGO noch Polizei, waren wiederum der Auffassung, daß sie als Vermittler eine durchaus hilfreiche Funktion haben könnten, nämlich die NGO und die Polizei konstruktiv zusammenzuführen. So gab es denn auch die weiter oben erwähnten Unterschiede in der Zusammensetzung der Trainingsteams, die Unterschiede in den Konzepten und den Inhalten, die zwar zur Kenntnis genommen wurden, deren Bandbreite aber erst gegen Ende des NAPAP-Projektes transnational diskutiert werden konnte.

Für die Projektträger im NAPAP-Projekt war eine Evaluation des lokalen Vorhabens und eine Evaluation der internationalen Seminare verpflichtend. Die HSFK kam aufgrund ihrer bisherigen Arbeiten mit Projekten Polizei und Gesellschaft und ihren Erfahrungen mit wissenschaftlicher Evaluation²⁰ zu einer Kooperation mit dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA), das der Frankfurter Projektträger ist. Die HSFK übernahm mit der Evaluation des Frankfurter NAPAP-Projektes nicht allein eine Bewertung der Trainingsmethoden und des Trainingskonzepts, sondern auch die Beratung während der Entwicklung und Erprobung des Trainingskonzepts.

2. Das Frankfurter Trainingskonzept

2.1. Die Beteiligung in NAPAP und das Frankfurter Modell

Während in den meisten übrigen NAPAP-Projekten professionelle Trainer (die die Migrantenorganisationen herangezogen hatten) die Workshop- und Trainingskonzeptionen entwickelten und umsetzten, wurden die Trainingskonzepte des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) teilweise von dessen Mitarbeiter/innen (eintägige Workshops für Polizisten) und teilweise von speziell eingesetzten externen Trainerinnen konzipiert. Der Beginn der NAPAP-Projektträgerschaft schloß an vorangegangene eigene Initiativen dieses Amtes in der Zusammenarbeit mit der Frankfurter Polizei an. Sie hatten – neben der Einführung von Fortbildungsmaßnahmen bei der Polizei zum professionelleren Umgang mit Vielfalt – das Ziel, die lokalen Beziehungen zwischen Vertretern von Migrantengrup-

20 Vgl. Christian Büttner/Elke Kronenberger/Elisabeth Stahl, „Mit denen setze ich mich nicht an einen Tisch!“ Modelle von Streitvermittlung in multikulturellen Stadtgesellschaften, HSFK-Report 9/1997; Büttner a.a.O. (Anm. 3); Volmerg a.a.O. (Anm. 3)

pen, den kommunalen Ämtern sowie den lokalen Polizeikräften im Hinblick auf die multikulturellen Probleme der Stadt Frankfurt zu verbessern. Zusätzlich sollten durch Vernetzung von Ämtern und Personen neue Ressourcen für die Arbeit vor Ort zur erschlossen werden. Dazu gehörte auch die Ressource AmkA selbst. Folglich bestand ein wesentlicher Teil der im Rahmen des NAPAP-Projektes veranstalteten Polizei-Workshops im Bekanntmachen der Arbeitsweise des Amtes und im Abbau von Vorurteilen der Polizisten, die sie gegen das AmkA als einer Institution hatten, die mit Hilfe „grüner Politik“ etabliert worden war.

Von der Anlage des NAPAP-Projektes her bestand die Verpflichtung, eine geeignete NGO, die Erfahrungen im Umgang mit interkultureller Kompetenz hat, mit der Durchführung von Trainings zu beauftragen. Das AmkA – ebenso wie die Ausländerbeauftragte in Berlin – verpflichtete deshalb Trainerinnen einer NGO, Mitarbeiterinnen von „Eine Welt der Vielfalt“²¹ (Frankfurt) und Mitarbeiter/innen der „Trainngsoffensive“ (Berlin). Eigene Traininerinnen und Trainer standen nicht zur Verfügung, auch sollten bestehende Arbeitszusammenhänge nicht gestört werden. Die allzustark in die Persönlichkeit der Teilnehmer hinreichende Erfahrung hätte die für ein solches Amt notwendige Distanz aufgehoben (Loyalitätskonflikt). Damit sollten lokale Spannungen zwischen den verschiedenen NGOs und kommunalen Stellen (und auch dem AmkA) Berücksichtigung finden, die sowohl das Trainingskonzept als auch Inhalte des Trainings hätten beeinflussen können. Und schließlich standen in Frankfurt vor Beginn des NAPAP-Projektes keine Trainingskonzepte zur Verfügung, die die Polizeiführung akzeptiert hätte. In Absprache mit der Polizei entschloß man sich deshalb, die schon seit längerem durchgeführten eintägigen Workshops als Vorbereitung auf eine differenziertes Begegnungstraining hin zu modifizieren und den Aspekt „Umgang mit Migranten und ethnischen Minderheiten“ durch einen intensiveren Einbezug von Trainingselementen zu verstärken, die die unmittelbaren Begegnungen zu einem Reflexionsgegenstand machten.

Ein zweiter Gesichtspunkt war – wie später genauer ausgeführt – die Erfahrung, daß bisherige lokale Konfrontationen bei Veranstaltungen mit Polizisten und NGOs tendenziell in der destruktiven Polarität von Vorwurfs- (NGOs) und Verteidigungshaltungen (Polizisten) geendet hatten. Man mußte also berücksichtigen, daß beide Seiten in geeigneter Weise auf die Begegnung vorzubereiten waren, und zwar sowohl

- für die Polizisten, damit sie sich konstruktiv und in einem geschützten Rahmen mit den Vorwürfen auseinandersetzen könnten, als auch
- für die NGOs, damit sie neben ihren häufig negativen Erfahrungen mit der Polizei auch die Bereitschaft entwickeln konnten, ihr eigenes Verhalten, möglicherweise sogar ihre eigenen Vorurteile zum Gegenstand der Reflexion zu machen.

Dies führte zu einem zweigleisigen Konzept: Die Workshops für die Polizisten wurden in modifizierter Form fortgesetzt und die Beamten auf die Begegnung mit einer größeren Gruppe von Migrantenvertretern und -vertreterinnen vorbereitet. Den NGOs bot man ein qualifiziertes Vorbereitungstraining an, bei dem eine vergleichbare Bereitschaft entwickelt

21 Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V., Nehringstr. 33, 14059 Berlin; die Trainerinnen Frau Dr. Martina Emma und Frau Petra Krösche erklärten sich bereit, im Frankfurter NAPAP-Projekt mitzuarbeiten.

werden sollte. Erst in einem dritten Schritt sollte ein gemeinsames Training NGO-Vertreter und Polizisten über einen Zeitraum von 5 Tagen durchgeführt werden.

Das NAPAP-Projekt bildet im europäischen Kontext nicht nur die Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten ab, sondern auch die Polarität zwischen Polizei und Migranten bzw. ethnischen Minderheiten. Das Frankfurter Vorgehen hat diese Polarität in den Mittelpunkt seines Konzeptes gerückt: Polizisten und Migranten lernen gemeinsam und voneinander. Die institutionelle Ausgangsbedingung des Frankfurter NAPAP-Projektes konnte eine solches Ziel ermöglichen, weil das Konzept des AmkA die Verbesserung der Beziehungen aller Bürger/innen Frankfurts beinhaltet und nicht – wenngleich von vielen NGOs erwartet und von vielen Polizisten befürchtet – die einseitige Interessenvertretung der NGOs zum Ziel hat.

2.2. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) als Projektträger

1989 bildete sich, nach Wahlverlusten in den hessischen Kommunalwahlen bei der bis dahin regierenden CDU, in Frankfurt am Main eine „Rot-Grüne“ Koalition. Bei den Verhandlungen war es insbesondere das Anliegen GRÜNER Politik, die Frage der Einwanderung in einer Stadt mit einem ausländischen Bevölkerungsanteil von ca. damals 27 % (in Frankfurt lebten ca. 160 000 Einwanderer, 1998 sind es 185 719 Menschen, also 28,6 %²² der Bevölkerung) systematischer und gezielter anzugehen. Es sollte eine Arbeitsweise entwickelt werden, mit deren Hilfe innerhalb der städtischen Institutionen, also ihrer Verwaltung, den Verbänden, Vereinen, Schulen, Gewerkschaften und Arbeitgebern, eine für alle Menschen in Frankfurt geltende Integrationspolitik und verstärkt sozialpolitische Maßnahmen zur Gleichstellung von benachteiligten Zuwanderern und Deutschen gemacht werden könnte. Vor allem sollte durch die Herstellung von Öffentlichkeit ein politischer Diskussionsprozeß über die Frankfurter Einwanderungsverhältnisse in Gang gesetzt werden. Ziel war es, Diskriminierung abzubauen und hierfür die unterschiedlichen Bereiche der Stadt einzubinden.

Dazu wurde im Sommer 1989 ein neues Amt eingerichtet. Unterstellt wurde es einem gewählten ehrenamtlichen Stadtrat, der als Dezernent für multikulturelle Angelegenheiten fungierte. Dezernenten sind in Frankfurt am Main – gemäß der Hessischen Gemeindeordnung – Mitglieder des Magistrats (dem höchsten Gremium der Stadtregierung). Heute ist das AmkA einer hauptamtlichen Dezernentin zugeordnet und in die Struktur der Stadtverwaltung integriert. Mitglieder des Magistrats können auch in der Stadtverordnetenversammlung aufgrund von Anfragen Stellungnahmen abgeben. Zum Vergleich: eine Ausländerbeauftragte oder ein Ausländerbeauftragter hat in der Regel im Stadtparlament kein Rederecht.

Im Amt arbeiten zur Zeit 17 Mitarbeiter/innen, etwa die Hälfte nichtdeutscher Herkunft oder Staatsangehörigkeit, je zur Hälfte Männer und Frauen. Es werden 12 Sprachen gesprochen. Jeder Arbeitsplatz hat multifunktionale Aufgaben mit u.a. folgenden Schwer-

22 Veröffentlichung des Amtes für Statistik, Wahlen und Einwohnerwesen der Stadt Frankfurt am Main, August 1999

punkten: Ombuds- und Vermittlungsarbeit, Konfliktmanagement, Dolmetscher- und Übersetzaufgaben, Zusammenstellung und Herausgabe von Informationen, Projektentwicklung,- durchführung und/oder Überwachung, wissenschaftliche Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Förderung der Migrantenselbsthilfe, soziale Beratung, Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen im Bereich interkultureller Kommunikation, Förderung der Migrantenvereine. Das Amt versteht sich als Werkstatt, in der viele Dinge erst ausprobiert werden müssen, weil es vergleichbare Einrichtungen und Erfahrungen in anderen deutschen Kommunen kaum gibt.

2.2.1. AmkA und Polizei

Die Entscheidung des AmkA, Gesprächskontakte mit der Hessischen Landespolizei auf der kommunalen Ebene zu suchen, ergab sich aus der Erfahrung, daß die traditionellen Vorstellungen, alle Konflikte in einer modernen internationalen Stadtgesellschaft seien allein durch formale und rechtliche Maßnahmen und Zwänge zu regeln, um damit zur „Befriedung“ beizutragen, nicht mehr akzeptabel erschienen. Zum anderen wurden dem AmkA regelmäßig Beschwerden über Polizeibeamte vorgetragen, die es im Rahmen seiner Antidiskriminierungsarbeit mit der Polizei aufgreifen mußte. Die vorgetragenen Fälle und die Sichtweise des AmkA stellten zunächst eine nicht unerhebliche Hürde in den Kooperationsbemühungen zwischen AmkA und Polizei dar. Bereits die Einrichtung eines Amtes, dessen Aufgabe es ist „Integrationsmaßnahmen“ systematisch vorzunehmen, kann als eine Kritik am bisherigen Status offizieller und inoffizieller kommunaler Begegnungen aufgefaßt werden. Die kritische Überprüfung der institutionellen Regelungen und der Verhaltensweisen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gegenüber ethnischen oder sozialen Minderheiten ist deshalb nicht ohne Brisanz.

Konflikte in kommunalen Handlungsfeldern können demnach nicht mehr nur positive oder negative amtliche Bescheid geregelt werden, die auch deutsche Bürgerinnen und Bürger oft nicht zufriedenstellen. Vielmehr erwartet die deutsche, mehr noch aber die ausländische Bevölkerung Kommunikationsfähigkeit, Fähigkeit zum Umgang mit Divergenz, Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kenntnisse. Konflikte werden nach den Vorstellungen des AmkA nicht länger allein durch festgefügte Zuständigkeiten, sondern durch möglicherweise ämterübergreifende Kooperation zu regeln versucht. Dies gilt nicht allein für die kommunale Administration, es gilt vor allem für die Institution, die im Fall von manifesten Konflikten zum Eingreifen gerufen wird bzw. von sich aus eingreifen muß, für die Polizei. Sie steht Konflikten, die nicht in ihren traditionellen Zuständigkeitsbereich fallen, oft ratlos gegenüber („Da müssen Sie sich an XY wenden“; „Ich weiß leider nicht, wer dafür zuständig ist“) – abgesehen von dem Problem des einzelnen Beamten, alle aktuellen Facetten eines Konflikts mit oder zwischen ethnischen Minderheiten zu erfassen.

Im Rahmen dieser Überlegungen organisierte das AmkA Anfang der 90er Jahre Begegnungen zwischen Vertretern von Migrantenorganisationen, Antirassismusinitiativen und Polizisten, um den pauschalen Vorwürfen von Gewalt von Polizeibeamten gegen Ausländer/innen entgegenzuwirken. Diese Versuche, einen Dialog in Gang zu bringen, hatten in einigen Fällen die Vorurteile sowohl auf seiten der NGOs als auch bei Polizisten nicht abbauen können, sondern eher verstärkt. Bei Einzelveranstaltungen mit Polizeibeamten (auf

dem Podium) und NGOs (im Saal) war es zu gegenseitigen Schuldvorwürfen beider Seiten gekommen. Sie aktualisierten eher die wechselseitigen Klischees und Feindbilder, als daß sie eine Kommunikation hin zu einem wechselseitigen Verständnis förderten. Positiver verliefen dagegen Veranstaltungen zur Prävention von Gewalt gegen Einwanderer, die mit ausgewählten Multiplikatoren aus Migrantenorganisationen in Vereinslokalen oder religiösen Gemeinden unter Beteiligung von Polizisten durchgeführt wurden. In diesen Fällen waren beide Seiten bereits vor der Begegnung systematisch über die Ziele des Vorhabens informiert, und der Ablauf des Treffens war hinreichend transparent festgelegt worden. Außerdem handelte es sich bei den einzelnen teilnehmenden Migrantengruppen um jeweils eine ethnisch homogene Organisation (z.B. türkische oder marokkanische Staatsangehörige), und es waren jeweils Muttersprachler als Dolmetscher anwesend.

Bei weiteren Versuchen mit veränderten Arrangements (Polizeibeamte und NGO-Vertreter verschiedener nationaler Herkunft sitzen in gemischter Reihe im Stuhlkreis) schienen zwar günstigere Kommunikationsvoraussetzungen geschaffen worden zu sein. Gleichwohl zeigte sich, daß die NGO-Vertreter im Vergleich zu den Beamten deutlich unzuverlässiger agierten (Verabredungen und Absprachen wurden nicht eingehalten, die Anwesenheiten wurden nicht als verbindlich betrachtet etc.). Solche Erfahrungen und zahlreiche Gespräche mit beiden Seiten führten deshalb zu der späteren Entscheidung im NAPAP-Projekt, Beamte und NGO-Vertreter zunächst getrennt auf Begegnungen miteinander vorzubereiten. Zudem zeigte die Polizeiführung auf der lokalen Frankfurter Ebene ein hohes eigenes Interesse, den Polizisten wegen des sehr hohen ausländischen Bevölkerungsanteils in Frankfurt weitere Hilfsmittel zur konstruktiven Konfliktbearbeitung an die Hand zu geben und damit den Vorwürfen der Ausländerfeindlichkeit der Polizei entgegenzuwirken. Aus dieser Situation entstanden die ersten Workshopkonzepte, und das AmkA wurde beauftragt, diese durchzuführen.

Die anfänglichen Kontakte zwischen Polizei und Amt standen damals noch in der Hoffnung, die Beamten könnten und sollten von speziell ausgebildeten Migrantinnen und Migranten (Diplom-Psychologen, Sozialpädagogen u.ä.) lernen. Deshalb verpflichtete man zu den ersten Workshops Trainer und Trainerinnen ausländischer Herkunft. Die Ergebnisse dieser zeitlich sehr eingeschränkten Gesprächsrunden waren wenig befriedigend. Die Polizeibeamten fühlten sich bei diesen Workshops in eine moralische Schuldhaltung gedrängt und reagierten entsprechend abwehrend. Die ausländischen Experten dagegen verhielten sich eher in der Rolle der Opfer oder deren moralischer Stellvertreter. Es stellte sich trotz zahlreicher konzeptionell-methodischer Veränderungen dieser Workshops sehr schnell heraus, daß es zur Herstellung von Dialogfähigkeit um einen beidseitigen Lernprozeß gehen müßte, in dem auch die Migrantinnen und Migranten – selbst die „Experten“ – sich sowohl mit ihren eigenen Vorurteilen und Verhaltensweisen als auch mit den administrativen Realitäten in ihrem neuen Heimatland, z.B. der Rolle der Polizei, auseinandersetzen müßten. Es erschien außerdem sinnvoll, sich auch auf Seiten der Einwanderer darüber zu verständigen, welche Bilder sie über die Polizei aus dem Herkunftsland mitgebracht und möglicherweise auf die deutsche Polizei übertragen könnten und was es bedeutet, wenn jede Einschränkung oder Kritik seitens einer Institution im Aufnahmeland als „rassistisch“ oder „ausländerfeindlich“ interpretiert werden kann (Bedeutung der Opferrolle). Diese

Überlegungen ebneten den Weg für ein Programm, bei auch die Migranten als Lernende eingebunden waren.

Die im Rahmen der seit 1992 bestehenden systematischen Zusammenarbeit zwischen dem Frankfurter Polizeipräsidium und AmkA im Bereich von Vermittlungs- und Präventionsmaßnahmen und die in diesem Rahmen durchgeführten Workshops wurden ab 1994 auf Wunsch der Polizeiführung in der alten Form beendet. Ein neues Konzept der Workshops sollte entwickelt und unter der Leitung der Amtsleiterin, jeweils eines AmkA-Mitarbeiters ausländischer Herkunft und einem leitenden Polizeibeamten realisiert werden. Unabhängig davon gab es regelmäßige Begegnungen zwischen Migrantengruppen und Polizisten in Frankfurter Stadtteilen, bei denen einerseits das Thema Gewaltprävention und Selbstschutz von Einwanderern diskutiert wurde, andererseits die Polizei für den Polizeidienst mit Unterstützung des AmkA werben konnte („Ausländer in den Polizeidienst“²³).

Die langjährige Kooperation des AmkA mit der Frankfurter Polizei hatte auch dazu geführt, daß es inzwischen – wie in Polizeipräsidien anderer Städte schon länger – Ausländerbeauftragte der Polizei gibt. Das AmkA hatte das Polizeipräsidium Frankfurt bei der Erarbeitung eines entsprechenden Konzepts als auch bei der Suche nach geeigneten Ausländern sowie bei der Integration in die tägliche Polizeiarbeit beraten und unterstützt. Da die im Vergleich zur Gesamtzahl der Frankfurter Beamten nur sehr geringe Zahl der Ausländerbeauftragten mit ihren Aufgaben ausgelastet waren und zudem formal nicht als Fortbildner auftreten konnten (im gleichen oder niedrigeren Rang wie die Teilnehmer der Workshops), schied die Überlegung aus, sie in die Kooperation des AmkA im Sinne der Erarbeitung von Trainingskonzepten offiziell einzubinden. Gleichwohl wurden die Vorhaben aber mit ihnen abgestimmt.

Das NAPAP-Projekt der EU gab Polizei und AmkA nunmehr den Rahmen, durch eine qualifiziertere und regelmäßige Kooperation diese Maßnahmen auf dem Niveau eines regulären Arbeitsbündnisses zu systematisieren und gemeinsam mit anderen nationalen und transnationalen Projektpartnern auch zu reflektieren. Die Zusammenarbeit erhielt damit nicht nur gegenüber den beteiligten Polizeibeamten und den NGOs, sondern auch gegenüber den Frankfurter und Hessischen Institutionen eine höhere Bedeutung. Aus diesem Blickwinkel stellt die Förderung der EU-Kommission einen wichtigen politischen Beitrag auf kommunaler Ebene dar. Aufgrund der Neuartigkeit des Vorhabens, Vertreter und Vertreterinnen von Minderheiten im Rahmen von Workshops und Seminaren mit Polizeibeamten zusammenzuführen und gemeinsame Lernmöglichkeiten zu erschließen, war die Überwindung vorhandener institutioneller wie auch individueller Hürden in diesem Projekt gleichermaßen eine außerordentlich wichtige Erfahrung für beide Seiten.

23 Dies war eine der weiteren Maßnahmen, die dazu beitragen sollten, die Kommunikationsfähigkeit der Polizei im multikulturellen kommunalen Arbeitsfeld zu erhöhen.

2.2.2. NGOs in Frankfurt

Im Prinzip lassen sich in Frankfurt folgende Typen von NGOs unterscheiden:

- die Wohlfahrtsverbände, dort die engagierten Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Deutsche und Ausländer, die sich als Experten betrachten, weitestgehend professionalisiert, intern vernetzt, institutionalisiert und assimiliert, von anderen NGOs z.T. als „etabliert“ angegriffen,
- alte Migrantenvereine bzw. „Gastarbeitervereine“ (Griechen, Spanier, Türken etc.), meist belastet mit den Problemen des Generationswechsels, in ihren Aktivitäten nicht selten noch orientiert an den Problemen des Herkunftslandes, materiell oft relativ gut ausgestattet,
- neuere Vereine, mehrheitlich von Menschen geführt, die nicht aus den klassischen „Gastarbeiter“ländern stammen, (Indien, Indonesien, Sri Lanka, Afghanistan...), ohne multikulturelle Traditionen, oft ohne materielle staatliche Hilfe, nutzen das AmkA vermehrt als Service-Institution,
- Initiativen, kleine Einheiten, oft von kurzer Lebensdauer, weniger interessiert an materieller als an ideeller bzw. politischer Unterstützung (SOS Rassismus u.a),
- Abteilungen in Organisationen, die sich hauptsächlich mit anderen als den typischen Migranten-Problemen beschäftigen (medico international, Ärzte gegen den Atomtod etc.).

Bei aller Unterschiedlichkeit dieser NGOs gibt es die Gemeinsamkeit, daß sie sich als professionelle Einrichtungen im Hinblick auf Interessenvertretung von Ausländern verstehen, unabhängig davon, ob die einzelnen Mitglieder der Organisationen über spezielle professionelle Kompetenzen bzw. Fort- und Weiterbildungen verfügen: Ausländer-Sein wird von den meisten bereits als ausreichend für die Durchsetzung der jeweiligen antirassistischen Ziele erachtet, Ausländer haben – dieser Auffassung entsprechend – per se eine interkulturelle Kompetenz. Eine weitere Qualifikation wurde bisher vielerorts nicht für notwendig gehalten. Ein spezielles Trainingsangebot für NGOs wurde also aus diesem Blickwinkel als überflüssig betrachtet, das Ansinnen des NAPAP-Projektes gar teilweise als Beleidigung empfunden.

2.2.3. Die Zusammenarbeit mit den NGOs

Während die Zusammenarbeit mit Polizei und kommunaler Administration unbelastet von gemeinsamen Vorerfahrungen gewissermaßen neu beginnen konnte, entwickelte sich die Zusammenarbeit mit NGOs auf dem Hintergrund der Tatsache, daß einige der „Ihren“ nach Gründung des Amtes ihnen als diejenigen gegenüber saßen, gegen die sie bisher gemeinsam agitiert hatten, weitaus komplexer. Sozialpsychologisch betrachtet ist dies die Situation des „Aufsteigers“, von dem man einerseits erwartet, daß er die „alten“ Interessen

nun an einer Stelle der Macht besonders befördert²⁴. Andererseits kann dies aber auch Gefühle des Neides (daß man selbst nicht an diese Stelle gerückt ist) oder des Hasses hervorrufen (daß jemand die Loyalität gewechselt hat und nun zum erklärten Gegner wird). Solche Tendenzen sind nur bei wenigen Menschen polar, meist treten sie in Form von Gefühlsmischungen auf, so daß die entsprechenden Verhaltensreaktionen durchaus konträr wirken können: Während man in der einen Situation freundlich und hoffnungsvoll im Geiste einer Zusammenarbeit ist, kann man in einer anderen Situation vollständig gegenteilig aggressiv und kämpferisch, manchmal sogar destruktiv erscheinen. Diese Gefühlsspaltungen werden zumeist aufgeteilt auf den Bereich formeller Begegnungen, in denen eher die negativen Gefühle zu Geltung kommen, und den informellen (privaten) Bereich, in dem eher die Versicherung positiver und freundlicher Gefühle im Vordergrund steht. In diesem Kontext mußte die Kooperation mit lokalen NGOs angebahnt und realisiert werden.

Inzwischen hatte sich nicht nur die kommunale Situation durch die Etablierung des AmkA geändert, auch bei den NGOs hatten sich inzwischen die inhaltlichen Vorgaben und die personalen Voraussetzungen verschoben. Den ehemals radikalen Zielen aus den siebziger Jahren folgte vermehrt eine eher pragmatische Haltung im Hinblick auf die Forderungen an die kommunale Administration. Die Gründergeneration vieler NGOs wurde abgelöst durch die Nachwachsenden, die – zumeist in den hiesigen Verhältnissen assimiliert – andere Ziele haben bzw. in einer veränderten Interessenlage sozialisiert worden sind (2. und inzwischen auch schon 3. Generation der Migrantinnen und Migranten).

Während die Polizei ihre Ressourcen ohne zusätzliche finanzielle Belastungen in die Workshops mit den Polizeibeamten einbringen konnte (Freistellungen, Räume, Führungskräfte), verfügten demgegenüber die NGOs nur bedingt oder gar nicht über solche Möglichkeiten. Zumindest waren die Voraussetzungen bei verschiedenen Organisationen z.T. sehr unterschiedlich. Hinzu kam, daß ein Teil der lokalen NGOs Zuwendungsempfänger des AmkA sind, also in gewisser Weise in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Dies zog unterschiedliche Bedingungen für mögliche Arbeitsbündnisse nach sich, was sich z.B. in dem jeweiligen Engagement, in der Verbindlichkeit der Teilnahme oder auch in der Haltung gegenüber den Fortbildungszielen äußerte.

Hinzu kam, daß in einer Stadtgesellschaft vielfältige formelle und informelle Kommunikationsstrukturen bestehen, die z.T. zu sehr widersprüchlichen Assoziationen, Wahrnehmungen und Haltungen der NGOs untereinander und zum AmkA führten. Ob deshalb ein Angebot von letzterem positiv oder negativ aufgenommen werden würde und von wem, war abhängig von diesen Strukturen.

24 Vgl. Christian Büttner, Gruppenarbeit. Eine psychoanalytisch-pädagogische Einführung, Mainz (Matthias-Grünwald), 1995, S. 102 f.

2.3. Workshops, Trainings und Begegnungsseminare

2.3.1. Die Workshops

Will man Polizisten mit Trainings zu multikulturellen Beziehungsproblemen unterstützen, so müssen didaktische und methodische Überlegungen den Kontext berücksichtigen, der für Fortbildung von Polizei allgemein und für die spezifisch individuellen Probleme einzelner Polizeibeamten insbesondere besteht²⁵. Als erstes ist dabei von Bedeutung, daß Polizeibeamte unter den geregelten Bedingungen von Fortbildung und innerhalb der Polizei als Institution auch traditionelle Erwartungen an Fortbildung haben. Dazu gehört zum einen eine eher männlich-pragmatisch ausgerichtete und meist per dienstlicher Anordnung hervorgerufene Erwartung an Wissensvermittlung (Professionalisierung im Sinne traditioneller polizeilicher Maßnahmen und Anforderungen). Zum anderen gehören dazu der Befehlkontext, in dem polizeiliche Fortbildung angesiedelt ist, aber auch die traditionellen Werte und Regeln in polizeilichen Beziehungen („Kameradschaftlichkeit“, Abordnung durch Dienststelle, Vorgesetztenverhältnisse etc.²⁶). Schließlich ist auch die Erfahrung von Bedeutung, daß man „das in der Schule Gelernte in der Praxis schnell vergessen könne“²⁷.

Als zweites ist der Träger der Fortbildungsmaßnahme und die sich mit ihm verbindenden Urteile und Vorurteile zu berücksichtigen. Das AmkA als Vermittlungsinstitution und fachlich kompetenter Partner für interkulturelle Fragen war bereits seit seinem Bestehen – und nunmehr als Projektträger – mit der Frankfurter Polizei in einer längeren positiven Erfahrung der Zusammenarbeit verbunden. Dies wirkte sich auch auf die Möglichkeiten und Chancen von Fortbildung für Polizeibeamte aus. Das AmkA, als offizielle anerkannte kommunale Institution, kann zudem „unbürokratische“ Kontakte zu Konfliktpartnern aufnehmen und gestalten. Es gibt keine formalen Beziehungsroutinen, die einen „amtlichen“ Begegnungsprozeß vorbestimmen; zum Mitarbeiterstab des Amtes gehören Ausländer, die die Möglichkeit haben, in besonderer Weise die Inhalte von interkultureller Fortbildung zu bewerten oder zu gestalten.

Polizeiführung und Fortbildner waren sich zu Beginn der Konzeptentwicklung darüber im Klaren, daß eine Fortbildung in interkultureller Kompetenz durch die Formulierung der Fortbildungsziele eine Außenwirkung (Wir tun etwas), aber auch eine Wirkung in die Polizei hinein (Geht dort hin, da könnt ihr etwas lernen) und schließlich auch eine Wirkung gegenüber dem eigenen Vorgesetzten eines Fortbildungsteilnehmers (Das sind Inhalte von Fortbildung, die wir brauchen) haben konnte und sollte.

Dies alles vorausgesetzt blieb es der Kompromißfähigkeit der einzelnen Trainerinnen und Trainer überlassen, wie sie sich zwischen der völligen Anpassung an die polizeilichen Denk- und Handlungsmuster und der Konzeptentwicklung einer über das traditionelle poli-

25 Vgl. z.B. Büttner a.a.O. (Anm. 3); Jaschke a.a.O. (Anm. 2); Krahek-Brägelmann/Pahlke a.a.O. (Anm. 9)

26 Vgl. dazu Franzke a.a.O. (Anm. 4)

27 Vgl. Gerda Maibach, *Polizisten und Gewalt. Innenansichten aus dem Polizeialltag*, Reinbek (Rowohlt), 1996

zeitliche Denken und Handeln hinausweisenden Fortbildungsstrategie bewegten und bis zu welchem Punkt erfolgreich versucht werden konnte, die Vorgaben der Europäischen Leitlinien umzusetzen.

Das vorrangige Ziel der Workshops bestand darin, polizeiinterne Kommunikationsprozessen über interkulturelle Probleme und AmkA-intern Kommunikationsprozesse über die Kontextbedingungen polizeilicher Arbeit anzustoßen. Damit sollten Ressourcen in den eigenen Reihen gestärkt werden, die dann für weitere Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung stehen. Ein weiteres Ziel der Fortbildung betraf die Eröffnung des Problemhorizonts: Welche interkulturellen Probleme haben Polizisten bei der Arbeit vor Ort und welche Unterstützungen brauchen sie? Welche Ressourcen kann das AmkA für diese Probleme zur Verfügung stellen? Ein drittes Ziel war, mit den Polizisten darüber nachzudenken, wie man zu veränderten Sichtweisen im Hinblick auf die psychosoziale Lebenssituation von Migranten und ethnischen Minderheiten und damit zu neuen Handlungsmöglichkeiten in Konfliktsituationen kommen könnte. Diese inhaltliche Gestaltung zielte auf die Umsetzung der Europa-Rat-Leitlinie, jedoch auf einer vorbereitenden Ebene.

Die Workshops wurden ganztägig für zwischen 15 und 20 Teilnehmer angeboten. Dazu wurden folgende methodische Elemente eingeplant: Begrüßung, Information, Problemaufriß, Sensibilisierung, Durcharbeitung, Zukunftsplanung. Das Fortbildungsteam bestand aus der Amtsleiterin, dem Projektkoordinator, der Herkunft nach einem Kabylen aus Algerien, sowie einem von der Polizeileitung abgestellten Polizeibeamten und einer NGO-Vertreterin aus dem NAPAP-Projekt. In einigen Workshops arbeitete noch ein Ausländerbeauftragter der Polizei mit. Zusätzlich war in einem Teil der Workshops ein Mitarbeiter der Hessischen Polizeischule, Wiesbaden, als teilnehmender Beobachter anwesend. Im Folgenden werden die Elemente der Workshops an einem Beispiel demonstriert (kursiv).

Der Anfang der Begegnung in den Workshops

Die Workshops beginnen mit der Begrüßung der Teilnehmer durch den Polizeibeamten und der Teilnehmer untereinander (Vorstellungsrunde mit der Angabe einzelner Interessen, Erfahrungen, Hoffnungen etc.). Besonderer Wert wird auf die Etablierung einer persönlichen Beziehung gelegt, und zwar zwischen den Teilnehmern, die sich nur z.T. kennen, und zur Seminarleitung. Wir heben die informelle Art der Anrede deshalb hervor, weil sie unter innerpolizeilichen Begegnungen im Allgemeinen nicht üblich ist und gleich zu Beginn einen Anstoß gibt, sich mit „fremden“ Umgangsformen vertraut zu machen.

In diesem ersten Problemtableau können sich die Workshopleiter aus den Erfahrungsschilderungen der Beamten über das Begrüßungsritual erste Informationen über die lokale und stadtteilspezifischen interkulturellen Problemfelder der Beamten verschaffen („Wir haben viel mit marokkanischen Drogendealern zu tun“, „Ich habe überhaupt nichts mit Ausländern zu tun, ich lese nur manchmal etwas darüber“, „Ich telefoniere mit meinem Kollegen in Madrid“, „Mein Vorgesetzter hat gesagt, geh da mal hin, das kann Dir nichts schaden“).

Manche Teilnehmer der ersten Workshops hatten den Eindruck, von ihren Vorgesetzten geschickt worden zu sein, weil sie für besonders ausländerfeindlich gehalten würden. Dieser anfangs häufig geäußerte Verdacht wurde, nachdem er bei den Vorgesetzten als mögli-

che Phantasie erkannt worden war, durch sehr engagierte und gezielte interne Informationspolitik der Polizeiführung in Frankfurt inzwischen weitgehend abgebaut.

Es folgt der Bericht über Entstehung, Funktion und Angebote des AmkA. Diese Informationen werden den Beamten in Form schriftlicher Unterlagen (mit Telefonnummern, Sprechzeiten, Ansprechpartnern, in welche Sprachen vermittelt werden kann etc.) an die Hand gegeben. Damit bietet das AmkA bereits in der ersten Viertelstunde eine praktische Unterstützung an, die helfen soll, die Spannung in den zwiespältigen Erwartungen an das „Fremde“ in der Institution AmkA abzubauen: Die Beamten können etwas mitnehmen – einerlei, wie der Workshop ausgehen wird. Die praktischen Informationen werden im Verlauf des Workshop mehrfach gegeben und mit der Botschaft verknüpft, daß es sich um Unterstützungsangebote in einer schwierigen Arbeit handelt. Dazu erhalten die Beamten weiteres Material über die bereits bestehenden Initiativen von Polizei und AmkA in Form einer Broschüre und eines Plakates.

In dieser Workshopphase sollen den Teilnehmern die Angst bzw. Befürchtung genommen werden, das AmkA bestehe aus Mitarbeitern, die die Polizeiarbeit ausschließlich kritisieren oder den Beamten Vorwürfe machen, sie seien rassistisch. Damit wird auch der Erwartungshorizont für die weitere Arbeit im Workshop abgesteckt: die Integration polizeilicher Probleme mit Ausländern in die Kooperation mit der Arbeit des AmkA. Diese Phase ist insofern von Bedeutung weil sich hier hinsichtlich der individuellen Motivation des einzelnen Teilnehmers u.U. entscheidet, ob und wie er sich im weiteren Verlauf des Workshop auch für Aspekte öffnen wird, die zu einer selbstkritischen Auseinandersetzung führen können (und z.T. auch sollen).

Materialsammlung

Je nach in das Leitungsteam eingebundenem Beamten schließt sich ein Kurzreferat des Polizeikollegen (20 Min) über Ausländer und Ausländerfeindlichkeit in Frankfurt (Folie mit 6 Punkten) an. Dieses Referat dient zu einer ersten tour d'horizon über Meinungen und Fakten über das polizeilich-interkulturelle Arbeitsfeld. Mit einem Eingangsstatement zum eigenen Umgang mit der Problematik (Ängste, Vorurteile, Erfahrungen) soll der „Nährboden“ für ein möglichst offenes Gespräch über die Workshop-Thematik bereitet werden.

Daß dieser Teil jeweils von einem Polizeibeamten gestaltet wird, hat den Vorteil einer von außerpolizeilichen Einflüssen unbelasteten Situation und verschafft eine hohen Glaubwürdigkeit der vermittelten Informationen. Da bei Polizeibeamten (wie in anderen Bevölkerungsteilen auch) die Meinungen und Erfahrungen zu Themen und Begegnungen mit Ausländern variieren, ergibt sich aus dieser ersten Diskussion ein Spektrum an durchaus auch kontroversen Anschauungen. Sie bieten Anhaltspunkte, mit gezielten Informationen Wissen zu erweitern und Meinungen zu verändern. In dem folgenden Diskurs werden auch Informationen über Migration und Flucht gegeben und entsprechende Texte verteilt.

Diese Eingangssequenzen führen in der Regel zu Diskussionen, an denen ganz unterschiedliche Standpunkte der Teilnehmer zu Fragen der Ausländerintegration deutlich werden können. Für die Teilnehmer ist deshalb eine persönliche Verortung im Problemfeld möglich, ohne daß diese bereits zu persönlichen Konsequenzen führen muß (individuelle

Lernziele). In diesem Workshopabschnitt kann es zu heftigen politischen Diskussionen und Kontroversen kommen. Je nach dem, welcher Beamte vorträgt, ist die Dauer und Heftigkeit deutlich verschieden.

Mit der Übung „Zuschreibungen“ soll ein erster Perspektivenwechsel eingeleitet werden. Hierzu schreiben die Workshopleiter die Begriffe: „Anständiges Verhalten“, „Unabhängigkeit“, „Familie“, „Höflichkeit“, „Gehorsam“, „Disziplin“, „Selbstsicherheit“, „Gastfreundschaft“, „Achtung vor Alten“, „Hilfsbereitschaft“ und „Religion“ an die Tafel. Die Teilnehmer erhalten die Aufgabe, im Konsens eine Rangordnung der Begriffe nach ihrer Wichtigkeit für Deutsche aufzustellen. So entsteht ein Bild, das die deutschen Polizeibeamten von Deutschen haben. Anschließend werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gebeten, mit den gleichen Begriffen eine Rangfolge der Wichtigkeit für Ausländer zu erstellen, welches zu einem Bild der Beamten über Ausländer führt.

Der nächste Schritt besteht in einer Fragen- und Problemsammlung (Moderatorenmethode): Die Teilnehmer teilen mit, was sie als die größten Schwierigkeiten im Umgang mit Ausländern ansehen. Anschließend notieren die Beamten auf vorbereitete Kärtchen unter Berücksichtigung einer Unterscheidung zwischen Straftätern und ausländischen Bürgern ihre Probleme und Fragen.

Diese Unterscheidung hatte sich als notwendig erwiesen, da den Beamten bewußt war, wie naheliegend es angesichts der ambivalenten Gefühle der Beamten und den Reaktionen im sozialen Umfeld polizeilicher Aktionen erscheint, „Ausländer“ und „Straftäter“ als eine identische und die Opfer von Straftaten als eine ausschließlich deutsche Personengruppe wahrzunehmen. Als Beispiel dazu folgende Szenen: Ein Polizeibeamter macht in der S-Bahn einen Ausländer darauf aufmerksam, daß er in den Zügen nicht rauchen darf. Er ist sich bewußt, daß er möglicherweise eine Diskriminierung provozieren könnte und formuliert deshalb sachlich. Dennoch (oder gerade deshalb?) reagiert der Ausländer (wie befürchtet) mit Protest, daß ihm das wohl nur verboten werde, weil er Ausländer sei. Darauf hin schimpfen die anderen Fahrgäste auf die unverschämten Ausländer, die sich an keine Regeln hielten (und artikulieren damit den inneren Zwiespalt des Beamten). Das zweite Beispiel: Ein Verkehrsunfall zwischen einem Ausländer und einem Deutschen, der den Unfall verursacht hat: Der Beamte vermutet, daß er von dem Deutschen (schon allein sprachlich) eine schnellere und klarere Auskunft bekommen werde als von dem Ausländer (der deutsch nur schwer verständlich spricht und möglicherweise in den Augen des Beamten allzu wortreich artikuliert). Er befragt daher zunächst den Deutschen, was der Ausländer als Kollaboration wahrnimmt und sich schlecht behandelt bzw. „über den Tisch gezogen“ fühlt.

Probleme und Fragen in Bezug auf Straftäter und ausländische Bürger sollen auf Zettel unterschiedlicher Farbe geschrieben werden. Die Farben dienen einer plakativen Unterscheidungsmöglichkeit. Mit dieser Methode üben die Polizisten in einer ersten reflexiven Verarbeitung der Kärtchenthemen die Differenzierung von Wahrnehmungen und Beschreibungen.

Die Trainer heften die Kärtchen an eine Tafel, sortieren sie mit der Gruppe gemeinsam und hierarchisieren sie nach Problempriorität. Dabei entstehen weitere Diskussionen, die begriffliche Fragen nach sich ziehen und den Weg zu einer gemeinsamen Klärung bereiten

(Beispiel: auf einem Zettel ist geschrieben „es gibt Sprachprobleme“, auf dem nächsten steht: „Verständigung ist schwierig“, dann fragen die Trainer nach: „Meinen Sie Verständigung nur auf Sprache bezogen oder meinen Sie mehr?“). Zum Schluß dieser Phase ergeben sich in der Regel drei bis vier Problemcluster. Dann erfolgt eine weitere Gliederung auf die drei bis fünf wichtigsten Problemstellungen.

Folgender Schwerpunkt hat sich über alle bisherigen Workshops übereinstimmend herausgestellt: Wie verhalten sich Menschen verschiedener fremder Kulturen in bestimmten schwierigen Situationen, z.B. Familienkonflikten (kulturelle Fragestellungen)? Diese Frage wurde häufig anhand von Einsatzerfahrungen verdeutlicht. Dabei zeigte sich, daß die Beamten bereits eine Reihe wertvoller Erfahrungen gemacht hatten, die durch die Trainer bestätigt und im Hinblick auf eine Reflexion erweitert wurden. Verbunden damit wurden die bereits vorhandenen Fähigkeiten interkultureller Kommunikation durch die Trainer gewürdigt und verstärkt, z.T. auch korrigiert. Schließlich wurden bei dieser Frageerhebung auch Spekulationen zugelassen, um daraufhin zu wirken, daß sich so wenig stereotype Zuschreibungen wie möglich ergaben. Hierin erwies sich der Workshop für Polizeibeamten als eine besondere Herausforderung: In einer Institution, die mit dem Charakteristikum der Uniformität organisiert ist und eine sehr genau definierte Struktur besitzt, ist Abweichendes nur schwer integrierbar. Bei dem Thema „Polizei in einer multikulturellen Gesellschaft“ begegnen sich zwei extrem unterschiedliche Verhaltenssysteme, auf der eine Seite die uniforme Verhaltenserwartung im polizeiinternen Beziehungssystem, auf der anderen Seite die gesamte „bunte“ kulturelle Vielfalt.

Das Vielfältige konnten die meisten Beamten noch als tolerierbare Abweichung akzeptieren, nicht aber das abweichende Verhalten des Straftäters. Bei den Beamten verknüpfte sich das Bild eines ausländischen Kriminellen mit dem als besonders abweichend wahrgenommenen Verhalten. Dieses galt häufig als „viel schlimmer“ als das abweichende Verhalten eines deutschen Straftäters. Der Ausländer sei schließlich Gast in Deutschland. An dieser Stelle entstanden manchmal sehr heftige Diskussionen über das abweichende Verhalten ausländischer Straftäter, etwa mit folgendem Dialog: „Uns bringen Sie bei, wie das mit den Ausländern ist.“ „Natürlich, damit Ihr erfolgreich sein könnt und nicht in den Medien als ‚Rassisten‘ beschimpft werdet.“ „Ihr müßt aber den Ausländern endlich mal beibringen, wie man sich in Deutschland zu verhalten hat!“ Die Antwort: „Wer bringt denn dem deutschen Kriminellen bei, wie er sich zu verhalten hat?“ Über diese Pointe hinaus zeigte aber diese Thematik, daß die Beamten im Zusammenhang mit der Fortbildung in eine zweiseitige „Maßnahme“, nämlich die des gegenseitig Aufeinander-Zu-Gehens, eingebunden waren.

Obwohl die Affekte in diesen Diskussionen auf eine verständliche Entrüstung zurückzuführen sind, erwies sich am Ende dieser Diskussionsphase aber auch, daß die Vielfalt ausländischer Lebens- und Verhaltensformen für die Polizeibeamten eine gewisse exotische Attraktivität besitzt: „Seitdem wir diese ausländischen Kriminellen haben, da kann man sehen, welche Phantasien es auf der Welt gibt. Ich sag Ihnen, die haben Ideen! Unser deutscher Krimineller ist ja demgegenüber der absolute loser, der taugt ja gar nichts.“ Viel Feind, viel Ehr. Die Aktivitäten, diese kriminelle Vielfalt unter Kontrolle zu halten, kann auch als Energie aufgefaßt werden, die Attraktivität des Gegenübers in der Resonanz der eigenen Gefühle zu kontrollieren (Feuerwehr und Brandstifter).

Anschließend entscheiden die Trainer gemeinsam mit der Gruppe, welche der Themen sie im weiteren Verlauf des Workshop detaillierter aufgreifen möchten. Vor dieser Phase jedoch führen die Workshopleiter kommunikationstheoretische Begriffe ein, die als diskursives Medium zur weiteren Behandlung der Problemfelder benutzt werden können.

Theorie als „Werkzeug“ der Analyse und der Selbstreflexion

In einem Vortrag mit Folien (AmkA) zum Thema Kommunikation (verbale und nonverbale Kommunikation, Sender und Empfänger, andere Einflüsse) mit visuellem Material wird die Grundlage für die Diskussionen zu interkultureller Kommunikation vermittelt. Grundlage ist ein Konzept von Friedrich Schulz von Thun, das mit Berichten zu typischen Wahrnehmungs- und Kommunikationserfahrungen aus der täglichen Polizeiarbeit verknüpft werden kann.

Im Vortrag wurde versucht, die auf den Kärtchen aufgeschriebenen Themenbereiche aufzugreifen. Dieser Teil des Workshops lieferte die „Werkzeuge“, mit denen die von den Teilnehmern gesammelten Probleme bearbeitbar gemacht werden sollten. Hierbei legten die Workshopleiter auch Wert auf den eigenen Anteil am Kommunikationsgeschehen, z.B. die subjektive Einbettung von Erfahrung in einen bestimmten Beziehungskontext und die damit verknüpften Affekte.

Abschließend zeigten sie ein Bild (eine Verkehrssituation, in der „typisch weibliches“ und „typisch männliches“ Verhalten als Vorurteil dargestellt ist), welches die Gruppen in der Regel zu außerordentlich heftigen Reaktionen im Hinblick auf die Bewertung von Kommunikation anregte. Da dieses Bild für Polizeibeamte einen sehr hohen Wiedererkennungswert hatte, ließen sich an ihm die vier Ebenen der Kommunikationsdifferenzierung erläutern.

Zur Zuspitzung wurde die Situation noch einmal verfremdet, in dem unterstellt wurde, es handele sich nicht um zwei deutsche Kommunikationspartner, sondern um verschiedene Ausländer: Daran ließ sich demonstrieren, welche Bedeutungen eine einzelne Szene haben kann je nachdem, wer mit wem kommuniziert. Dann inszenierten die Workshopleiter ein szenisches Spiel aus einem Polizeirevier: Ein Ausländer, der einen Diebstahl melden will und „korrekt“ ausgefragt wird (Ausweis). Demgegenüber die Alternative das „verbindlichen“ Verhaltens (entgegenkommende Kommunikation; siehe Begründung des Workshopbeginns). Dies war der letzte Teil der Einübung in situativer Beziehungsanalyse.

Bei den Gesprächen über Verhaltensweisen der Beamten gegenüber dem Bürger hat sich als eines der Hauptprobleme in diesen Workshops die Frage des „guten Abgangs“ der Beamten nach einem Einsatz herausgestellt: Dabei werden objektive Verhaltensregelungen und subjektive Wahrnehmungen und/oder Bereitschaft oft vermischt. So behaupteten die Workshopleiter aus dem AmkA und die Ausländerbeauftragten: Die meisten Bürger und Bürgerinnen akzeptierten eine Personenkontrolle mit Leibesvisitation – obwohl sie im Moment sehr unangenehm sein könne – und könnten das Handeln der Polizei auch verstehen, wenn die Polizeibeamten – nachdem sich die Ungefährlichkeit des Kontrollierten oder die Korrektheit des in- bzw. ausländischen Bürgers herausgestellt habe – sich anschließend entschuldigten, bzw. den Sachverhalt in einem freundlichen Tonfall erklärten. Das

Handeln der Polizeibeamten bekäme dadurch eine größere Akzeptanz, und sie selbst würden sich wohler fühlen, weil ihre notwendige Arbeit anerkannt werde. Ein lediglich „korrektes“ Verhalten der Polizei (Danke, Sie können gehen!), wirke eher hart, harsch und abweisend und führe demgegenüber zu einer entsprechenden feindseligen Gegenreaktion: Die Bürger seien empört, empfänden die Beamten als unhöflich und „arrogant“. Ausländer empfänden eine ad hoc durchgeführte Kontrolle zudem als „rassistisch“, weil sie annähen, daß sie nur kontrolliert würden, weil sie Ausländer seien. Eine vermittelnden Erklärung („Entschuldigen Sie, aber wir fahnden derzeit nach einem Straftäter und müssen leider sehr schnell all die Personen kontrollieren, die der Beschreibung von Zeugen entsprechen“...oder: „Entschuldigen Sie die Störung, aber es ist alles in Ordnung...“) könne helfen, aggressive Situationen zu entschärfen und die Polizeiarbeit transparenter machen. Die Beamten dagegen hielten eine solche Entschuldigung für unangemessen, sie fühlten sich gekränkt, wenn man von ihnen eine Entschuldigung erwarte – so das Ergebnis dieses Disputes: „Wir haben nichts Falsches getan, die Kontrolle erfolgt im Rahmen unserer Arbeit und Pflichtausübung. Wieso sollen wir uns da entschuldigen? Außerdem: formal sei eine Entschuldigung ein Schuldanerkenntnis...“ Man könne ja einer Dienstverfehlung bezichtigt werden, wenn man sich auch noch entschuldige!

Das Thema: „Was denkt die Bevölkerung über die einzelnen Beamten bzw. die Polizei?“ wurde immer wieder sehr heftig und kontrovers diskutiert. Es war nur selten möglich, im Rahmen der knappen Zeitvorgaben der Workshops die Themen, die primär die Kommunikationsprobleme zwischen Beamten und Öffentlichkeit betreffen, intensiver zu bearbeiten, zumal die meisten Beschwerden über Polizeibeamte genau diesen Bereich betrafen. Wirklich dramatische rassistische Vorfälle oder gar gewaltsame Übergriffe auf Ausländer waren im Verhältnis zu den beschriebenen Irritationen im vielfältigen täglichen Handeln der großen Mehrheit der Beamten sehr selten. Gegenstand für Konflikte waren in der Regel Äußerungen, Gesten oder Fehlinterpretationen und die fehlende Einsicht, daß man durch Verhalten vieles verhindern könnte.

Eine der schwierigsten Aufgaben in den Workshops bestand darin, den Beamten zu vermitteln, daß sich ein Teil ihrer Probleme mit der Öffentlichkeit verringern würde, wenn sie in anderer Weise (weniger von oben herab) mit den Menschen vor ihnen kommunizieren würden, sie bekämen mehr Unterstützung und hätten wenige Konflikte mit den Bürgern. Häufig stellten sich z.B. viele Bürger um die Beamten herum, wenn diese in der Innenstadt jugendliche Drogendealer untersuchen. Da die Passanten nicht wissen, worum es geht, unterstützen sie fatalerweise oft die Verdächtigen. Dem AmKA liegen Beschwerdebriefe von Bürgern darüber vor, wie sie solche Dialoge zwischen den Beamten und Bürgern erlebt haben, etwa: „Was machen Sie denn da – die armen Jungs, können Sie nicht sanfter mit denen umgehen?“ „Sie durchsuchen die doch bloß, weil das Ausländer sind!“ Antwort der Beamten: „Verschwinden Sie, wenn sie keine Probleme haben wollen! Aber schnell.“ „Wenn Sie nicht den Mund halten, bekommen Sie gleich auch eine Anzeige!“ usw.

*Einige Beamten hielten den theoretischen Kommunikationsteil des Workshops für „überflüssig“. So etwas habe man in der Polizeischule schon „von einem Psychologen“ gehört. Das brauche man nicht. Bei späteren Workshops wurde auf diesen Teil zugunsten der Kommunikation mit Migrant*innen, die zusätzlich in das Leitungsteam hereingeholt wurden, verzichtet.*

An diesem Punkt zeigt sich, daß kurze Workshops oder Seminare nicht ausreichend sind, um die Fragestellungen zu bearbeiten, die sich hinter diesen Diskussionen verbergen: eigene Unsicherheiten bei Polizisten, die als Männer in Uniform mit Macht ausgestattet nicht unsicher sein dürfen! Das von Bürgerinnen und Bürgern oft als „bellendes Gehabe“ empfundene Verhalten mancher Polizisten ist nicht immer Ausdruck von Souveränität und auch nicht immer Ausdruck von staatlichem (männlichem) Machtgehabe eines Mannes, der es nicht für nötig hält, sich freundlich und verbindlich zu verhalten. Um solche Verhaltensaspekte zu bearbeiten, benötigt man sehr viel mehr Zeit, als in der Workshopkonzeption zur Verfügung steht. Hier wäre auch wichtig, die Aspekte zu diskutieren, die bei den Vorstellungen zu bestimmten Personen (Schwarze, Frauen, Obdachlose..) diskriminierende Verhaltensweisen noch verstärken.

Die Informationen über kulturelle Verschiedenheiten werden im Dialog mit der Beamtengruppe anhand der Problemkärtchen diskutiert.

Hier spielten exemplarische Fälle eine wichtige Rolle. Z.B. „Stellen Sie sich vor, Sie hätten einen Polizeibeamten aus einer bestimmten Gegend Indonesiens bei einem internationalen Arbeitstreffen kennen gelernt. Und der faxt Ihnen nun, daß seine Frau ein Baby bekommen hat. Wenn Sie denken, der war so nett, und wollen ihm eine Postkarte mit einem Klapperstorch darauf abgebildet schicken, dann wissen Sie nicht, daß dort der Klapperstorch das Symbol für den Kindbett-Tod ist!“

In dieser Workshop-Phase wird nur wenig strukturiert. Die Teilnehmer arbeiten an ihren persönlichen Erlebnisschilderungen. Die Themen gruppieren sich aber primär um kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede der aus Polizeisicht wichtigsten ausländischen Zielgruppen in Frankfurt: marokkanische und türkische Jugendliche und ihre Familien. Hier geben die Workshopleiter ausführliche Informationen zu den jeweiligen Lebensverhältnissen und besprechen die Erfahrungen der Beamten in ihrer täglichen Arbeit.

Häufig genannte Themen: traditionelle Familienstrukturen, das Verhältnis der Söhne zu ihren Vätern oder Müttern, der unterschiedliche Umgang mit Informationen, die Bedeutung von Treue, Loyalität, Gastfreundschaft, das oft von den Herkunftsländern geprägte Bild von der Polizei (keine Demokratie, sondern Vermischung von Verfassungsschutz, Justiz, Polizei und Gefängniswärter). Dies ließ ein Gespräch darüber zu, was es für Ausländer bedeutet, wenn sie ihr heimisches Bild von Polizei und den Verhältnissen im Herkunftsland auf die hiesigen Verhältnisse übertragen. Es wurde dabei um ein Verständnis für die Perspektive der Ausländer geworben. Man erörterte aber auch Möglichkeiten, wie diese Verschiedenheit in den Erwartungen an die Beamten ausgehalten werden könnte. Ziel war dabei,

- *die z.T. sehr verständlichen aggressiven Affekte der Beamten von den rassistischen Konnotationen zu trennen („Du Sautürke“ nach „Du Sau“),*
- *Wertvorstellungen und unterschiedliche Aspekte der Moral zu untersuchen und*
- *das Verhalten bei der Befragung (ich höre nichts, ich sehe nichts, ich sage nichts oder ich rede wie ein Wasserfall) zu thematisieren.*

Die Bedeutung von Sprache und Verstehen, die Erfahrungen von Diskriminierung und ihre Wirkungen, auch Vorurteile und Bilder, die man über andere hat und die andere haben,

wurden angesprochen und bezogen sich nicht immer nur auf das Verhältnis Deutsche-Ausländer, sondern auch auf Männer-Frauen, Alt-Jung usw.

So wurden, je nachdem, wie sich das Gespräch entwickelte, bestimmte Schwerpunkte besonders bearbeitet. Als Beispiel diene die Wirkung der körpersprachlichen Wahrnehmung. Dazu initiierten – wenn es die Zeit zuließ – die Workshopleiter ein kleines demonstratives Rollenspiel: Deutsche Beamte fahren ins Ausland, sie bereiteten diese Reise vor, indem ihre möglichen klischeehaften Vorstellungen über Deutsche einerseits und das fiktive Land andererseits gesammelt wurden. Eine immer wiederkehrende Aussage war u.a. „die Menschen dort sind undurchschaubar“, „man kann ihnen nicht trauen“. Dieses Vorausurteil sollte praktisch durch den fiktiven Besuch überprüft und die Begrüßung der Teilnehmer durch die „dortigen Kollegen“ erfahren werden. Die Workshopleiter des AmKA spielten zunächst die ausländischen Kollegen, indem sie den Teilnehmern lasch die Hand reichten, ohne sie dabei anzuschauen. Dann spielten sie die herkömmliche deutsche Begrüßung, in dem sie fest die Hand drückten und dem Gegenüber direkt in die Augen sahen. Dies wirkte meist sehr eindrucklich und provozierte heftige Gefühle und Assoziationen. An ihnen wurde deutlich, wie schnell man mit abwertenden und fremdenfeindlichen Interpretationen bei der Hand ist. Die Teilnehmer waren sich zunächst einig: Wenn man in Deutschland so „lasch“ die Hand gibt und dem Gegenüber nicht mal in die Augen sehen kann, dann hat man was zu verbergen! Also stimmt es etwa nicht, daß man den Ausländern nicht trauen kann?

Anschließend wurde problematisiert: In manchen Ländern wird es als sehr unhöflich und überheblich angesehen, wenn man bei der Begrüßung dem Gegenüber provokativ in die Augen schaut und zu fest die Hand drückt. Es kann dort ein Ausdruck von Höflichkeit darstellen, bescheiden zu sein, den Händedruck „sanft“ zu gestalten und dem Gegenüber nicht mitten ins „nackte“ Gesicht zu sehen! Und auch in Deutschland gibt es ganz unterschiedliche Interpretationen dieser körpersprachlichen Aspekte. Danach wurden die entsprechenden Einfälle zu den Erfahrungen mitgeteilt und diskutiert.

Manchmal führte die Beschäftigung mit kulturell bestimmtem Unterschieden des menschlichen Verhaltens zu heftigen Diskussionen bei den Polizisten, die sich fragten, wieso sie, die deutschen Polizei, sich mit anderen Werthaltungen usw. befassen solle. Vielmehr müsse man von den Minderheiten und Einwanderern erwarten, daß diese sich „anpassen“ und die Werte der Polizisten übernähmen. Diese Gespräche wurden z.T. sehr affektiv aufgeladen geführt.

Im zweiten NAPAP-Jahr wurde anstelle des „experimentellen Vortrags“ oder eines Rollenspiels (z.B. Begrüßung) ein anderer Baustein verwendet: Eine afrikanische NGO-Vertreterin berichtete über ihre persönliche Erfahrung mit der Polizei anlässlich einer Verhaftung, die ihr (wie sich später herausstellte) zu Unrecht widerfahren war. Die Schilderung, die verschiedene Fehlinterpretationen und Vorurteile gegenüber Afrikanern aufzeigte, führte regelmäßig zu großer Betroffenheit und anschließenden fruchtbaren Diskussionen und Überlegungen, wie „die Polizei in Zukunft so etwas verhindern kann“.

In der Seminarphase zu kulturellen Mißverständnissen wird Verständnis für die affektive Situation der Beamten in der Konfrontation mit Ausländern von den Trainern geweckt. Es wird auch zu verdeutlichen versucht, um was es bei den affektiven Anteilen in den Begeg-

nungen geht. Diese wenig strukturierte Phase ist durch einen Wechsel von Bestätigen und Konfrontieren gekennzeichnet, wobei sich die Trainer an den Kommunikationsmöglichkeiten und -wünschen der Teilnehmer orientieren.

Ein anschließend vorgeführter Videofilmausschnitt (aufgebrachte marokkanische Jugendliche in einem Fußballstadion, die von einem Polizisten besänftigt werden; gesendet 1998 im Hessischen Fernsehen unter dem Titel: „Bericht über marrokanische Jugendlichen und ihre Freizeitaktivitäten“), soll zweierlei bewirken. Einmal soll er auf die soziale und psychische Lage der Jugendlichen in Marokko und ihr Ansichten über die Lage dort und Fragen der Emigration (durch Interviews) aufmerksam machen; er zeigt ganz ähnliche „Typen“, wie solche, die die Polizei in Deutschland in der Drogendealerszene wiederfindet. Zum anderen kontrastiert das Verhalten der marokkanischen Beamten das gängige Klischee über Polizei in Marokko: ein Polizist, der sehr „väterlich“, aber streng auf die Jugendlichen im Stadion einwirkt. Dieser Workshopteil ist ein Angebot zu den häufig gestellten Fragen, wie man denn mit „diesen Jugendlichen“, die nur autoritäres Verhalten gewohnt seien, verfahren solle.

Auswertung der Workshopverfahren

Das feed back in der Teilnehmerrunde soll eine gemeinsame Beurteilung des Lernerfolges ermöglichen: Hat der Workshop gefallen? Möchte man sich weiter mit der Thematik beschäftigen oder gibt es Alternativvorschläge?

Hier äußerten die Beamten durchgängig, daß ihnen die Zeit und Offenheit zur Aussprache sehr gut getan habe und ihnen helfen konnte, manche ihrer Probleme mit interkulturellen Begegnungen klarer zu sehen, daß es aber weiterer und intensiverer Auseinandersetzung bedürfe. Auch die Selbstreflexion wurde als bereichernd empfunden. Vor allem hoben die Beamten das aktive Sich-Beteiligen-Können und die Diskussion mit Experten und der Betroffenen im Vergleich mit sonst üblichen Fortbildungserfahrungen als ein wichtiges Element von Fortbildung hervor.

2.3.2. Die Trainings mit NGO-Vertretern und -Vertreterinnen

Während die Veranstaltung der eintägigen Workshops zu einem immer wiederkehrenden Angebot an die Frankfurter Polizei gehört, sind die drei NGO-Seminare mit einer festen Teilnehmer-Gruppe als Serie von jeweils zwei-Tages-Veranstaltungen konzipiert. Da es sich bei den NGOs um eine extrem heterogene Gruppe handelt, muß bedeutend mehr Zeit für die Anbahnung von Fortbildungsprozessen und die dazu notwendigen gruppenspezifischen Voraussetzungen veranschlagt werden als bei den Polizeibeamten. Da ist zunächst das sprachlich-kulturelle Problem, dann das – gemessen an den Erfahrungen mit den Beamten – weitaus größere Mißtrauen, die Motivierung zur Teilnahme ohne anfängliche Klarheit, zu welchem Zweck das Training durchgeführt wird usw.. Die Sprachprobleme spielen regelmäßig eine viel größere Rolle, als im Allgemeinen angenommen wird. Sie müssen selbst dann als gravierend angesehen werden, wenn die Teilnehmer relativ gut „Deutsch“ sprechen.

Einschränkende Bedingungen der Trainingsarbeit sind die verhältnismäßig hohe Fluktuation der Teilnehmer sowie Rollenunklarheiten des Teams. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Teilnehmer die gesamte Trainingszeit mitarbeiten, manche Teilnehmer kommen später, andere gehen vor Ablauf des Trainings. Die folgende Agenda entspricht einem Rahmenkonzept. Als übergeordnetes Ziel für die NGO-Trainings gilt: Voraussetzungen zu schaffen, um:

- als Vermittler zwischen Polizei und Migrantinnen bzw. Migranten tätig werden zu können,
- Kontakte zwischen Polizei und Migrantinnen bzw. Migranten herstellen zu können,
- Polizeibeamte über verschiedene Kulturen zu informieren,
- Migrantinnen bzw. Migranten über die Aufgaben der Polizei informieren zu können (z.B. bei Kontrollen)

Als langfristige Perspektive wird angestrebt:

- Abbau der psychologischen Barriere, die zwischen Polizei und Migrantinnen bzw. Migranten existiert,
- Kooperation zwischen Polizei und Migrantinnen bzw. Migranten (z.B. Durchführung von Projekten).

Folgende Teilziele im Hinblick auf die Erweiterung der individuellen Fähigkeiten der Teilnehmer werden angestrebt:

- Schaffung eines Gruppengefühls und -verständnisses
- Reflexion der eigenen sozialen Identität
- Klärung des Motivs, bei NAPAP mitzuarbeiten,
- Reflexion der eigenen Rolle im NAPAP-Projekt
- Klärung des eigenen Verhältnisses zur Polizei (Herkunftsland/Deutschland)
- Vermittlung von Kommunikationsgrundlagen
- Reflexion der eigenen Kommunikationsmuster
- Abbau von Kommunikationsbarrieren
- Formulierung und Präsentation der eigenen Initiativ- und Verbandsarbeit
- Information über die Arbeit der Polizei
- Reflexion der Erwartung von Polizeibeamten an NAPAP und Migrantinnen/Migranten.

Das Ziel, Rassismus und Vorurteile auch bei den NGOs zu thematisieren, wird – wie bei den Workshops mit Polizisten auch – absichtlich nicht formuliert. Moralische Schuldzuweisungen sollen von Beginn an vermieden werden, da sie möglicherweise zu einem unproduktiven Widerstand gegen das Lernarrangement hätten führen könnten.

Die NGO-Trainings beinhalten drei aufeinanderfolgende zweitägige Trainingsblocks mit aufeinander abgestimmten Modulen (der Begriff „Modul“ wird in dem Fortbildungskon-

zept von „Eine Welt der Vielfalt“ für das verwendet, was in der traditionellen Begrifflichkeit der Erwachsenenbildungsdidaktik „Settings“, „Übungen“ oder „Trainingselemente“ genannt wird). Dies hat seinen Grund darin, daß für die Trainingsziele erst einmal die Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Die Teilnehmer müssen darüber hinaus hinreichend motiviert sein und dies heißt wiederum, daß ein Grundvertrauen der Teilnehmer gegenüber den Trainerinnen und innerhalb der Gruppe hergestellt werden muß. Aus der Perspektive der Teilnehmer: Wozu sollen wir an dem Training teilnehmen? Wohin sollen wir uns entwickeln? Schließlich soll genügend Zeit gegeben werden, um die direkten, aber auch die versteckten Vorbehalte gegen den Projektträger, das AmkA thematisieren und bearbeiten zu können.

1. Trainingsblock: der Trainingsverlauf

1. Tag

Das Gewicht liegt auf Vorstellung und Kennenlernen. Mit dem Element „Was bedeutet mein Name in meiner Heimat?“ soll über die reine Vorstellung als Vertreter einer NGO hinaus die Person der Teilnehmer in den Vordergrund rücken. Die einander weitgehend unbekannten Teilnehmer sollen darüber hinaus Interesse aneinander entwickeln können.

Die Teilnehmer griffen diese Möglichkeiten gerne auf und erzählten z.T. sehr ausführliche Geschichten zu ihrer Person, so daß die außerordentliche Vielfalt der Teilnehmergruppe sichtbar wurde. Das Ziel einer Integration zu einer Gruppe konnte nicht in ausreichendem Maße erreicht werden. Die Teilnehmer wuchsen in dem ersten Trainingsblock noch nicht zu einer Gruppe mit gemeinsamem Bezugspunkt zusammen, sondern blieben vereinzelte Individuen.

Bei der nachfolgenden Erwartungsabfrage kamen zahlreiche Informationsdefizite über die Zusammenhänge des aktuellen Trainings mit dem Gesamtprojekt und über die Rollen, die für die zukünftige Arbeit geplant waren, zum Vorschein. Auch die Trainerinnen stellten bei diesem Klärungsversuch fest, daß es für sie zusätzlichen Informationsbedarf über den gesamten Rahmen ihrer Mitarbeit am NAPAP-Projekt gab. Während einige Teilnehmer sehr konkrete Vorstellungen über ihre Ziele hatten (Zusammenarbeit mit der Polizei), gab es auf der anderen Seite nur sehr diffuse Annahmen über Absichten und Ziele.

Als Grundreiz zur gemeinsamen Diskussion dient der Film „Brown eyes – blue eyes“ (vgl. Anm. 16) von J. Eliot zur Entstehung von Vorurteilen. Absicht ist, mit diesem Film eine methodische Möglichkeit zu eröffnen, wie Vorurteile aus der Sicht des jeweiligen Gegenüber aussehen können (Empathie in den Partner/Gegner in einer Begegnung): Wie werden die unterschiedlichen Seiten von Diskriminierung erlebt?

2. Tag

Die Teilnehmer stellen einen persönlichen Gegenstand vor, den sie zum Training mitgebracht haben. Diese Präsentation soll die Auseinandersetzung mit Konzepten persönlicher Identität anregen. Fragen dazu: Wer bin ich? Welches ist meine kulturelle/nationale Bezugsgruppe?

Hier erzählten die Teilnehmer wieder ausführliche Geschichten. Da es sich dabei um z.T. höchst intime Geschichten handelte, vergrößerte diese Trainingsphase die Vertrautheit der Teilnehmer untereinander und mit den Trainerinnen enorm und trug zu einem wachsenden Vertrauen in die Gruppenkommunikation bei. Hier kam es auch darauf an, das Zuhören das Verstehen und das Sich-Auseinandersetzen mit Andersartigkeit zu fördern. Ziel war, die Teilnehmer in eine Haltung zu bringen, in der eine Bereitschaft entstehen konnte, sich auch gegenüber konfrontativen Themen zu öffnen.

Anschließend wird ein Austausch (offene Gruppendiskussion) über Alltagserfahrungen mit der Polizei angeregt.

Eine Vertreterin der NGO AGISRA berichtete z.B. von einem Projekt zur Zusammenarbeit mit der Polizei. Diese NGO betreut südamerikanische Prostituierte und vermittelt bei Problemen und Ängsten der Frauen bei Polizei-Kontrollen bzw. Razzien. Aus den Schilderungen von Situationen, in denen die Polizei Möglichkeiten einräumte, diese Frauen nach solchen Razzien durch die NGO zu betreuen, sollte die Anregung zur Inszenierung von Einzelerfahrungen (in Rollenspielen) hervorgehen. Dabei zeigte sich, daß die Vertrauensbasis mit dem bisherigen Vorgehen noch nicht erreicht war, um konkrete Diskriminierungserfahrungen zu veröffentlichen oder gar szenisch zu bearbeiten. Dadurch wurde deutlich: Mitglieder von Anti-Rassismus-NGOs sind eigentlich eher durch das Mißtrauen verbunden, Menschen anderer Herkunft können sie aus rassistischen Gründen ablehnen, beleidigen oder mißhandeln – und seien dies Mitglieder anderer NGOs mit den gleichen Zielen! So kann man im Vergleich von Migrantengruppen untereinander durchaus eine (rassistische?) Hierarchie feststellen, die solche Verdachtsmomente bestätigen können.

Kollisionen gab es z.B. in den Konfrontationen schwarz/weiß, europäisch/außereuropäisch, Mann/Frau. Die Thematisierung dieser Konfrontationen führte zu der Erarbeitung des Verbindenden in den Teilnehmer-Gruppe: Das Mitarbeiten an dem Projekt (der kleinste gemeinsame Nenner). Dies erbrachte eine neue Runde des Austauschs über die entsprechenden Rollen (bei der Begegnung mit Polizeibeamten) und über die Einbindung der verschiedenen Institutionen und Personen in die aktuelle Konstellation von Trainerinnen und Gruppe. Diese Wiederaufnahme mag in der Spannung gelegen haben, die entstanden war, als die Trainerinnen selbst ein gewisses Informationsdefizit erspüren mußten (Es gibt etwas, das geklärt werden muß, bevor man anfangen kann!).

In drei von den Trainerinnen angeregten Kleingruppen diskutieren die Teilnehmer dazu spezielle Aspekte ihrer Motivation:

Thema der ersten Kleingruppe war: Was will ich in der Begegnung mit Polizeibeamten erreichen? Dabei ergab sich erwartungsgemäß ein breites Spektrum von unrealistischen Hoffnungen und Wünschen bis hin zu sehr konkreten Erwartungen und Angeboten von: „Ich will, daß die Polizei einen Wortschatz von 50 Begriffen lernt, den sie in allen notwendigen Sprachen zur Verfügung hat“ bis „Wie können wir gemeinsam Sprachbarrieren überwinden?“

Eine zweite Kleingruppe beschäftigte sich mit dem Thema: Der Polizist ist Privatperson und Repräsentant der Staatsgewalt – wen sehe ich, wen will ich sehen? Ziel war, die Erwartungen auszutauschen und gegebenenfalls eine Erweiterung der Erwartungen zu för-

dern. Während Polizisten zwar einerseits als Vertreter staatlicher Macht gesehen wurden, wurde ihnen andererseits aber abverlangt, Entscheidungen während eines Einsatzes als Einzelperson zu treffen (moralischer Imperativ, um Polizeibeamte individuell zur Verantwortung ziehen zu können).

Eine dritte Kleingruppe bearbeitete ihre Erfahrungen mit Hilfe eines Rollenspiels, in dem ein Polizist in eine konfrontative Begegnung mit einer Migrantin verwickelt ist. Dies ermöglichte eine sehr intensive Erfahrung über die Anforderungen an Polizisten in der Begegnung mit Migranten, die vorher so nicht erwartet worden war.

Die Erfahrungen und Ergebnisse wurden anschließend im Plenum berichtet.

Als letztes Element des Trainings ist ein den Fallschilderungen vergleichbares Rollenspiel in der Gesamtgruppe geplant.

Eine Teilnehmerin (Schwarzafrikanerin) war auch durchaus bereit, mit einer Fallschilderung zu beginnen, brach jedoch ab, weil es einen Akt von Diskriminierung unter den Teilnehmern gab (ein Teilnehmer – Kroat – hatte zu einer Teilnehmerin – Südamerikanerin – geäußert, sie sei ja gar nicht so schwarz, was diese als sehr kränkend erlebte). Zudem stand im Vordergrund immer noch die Frage: Was wollen wir hier eigentlich? Was heißt es überhaupt: Zusammenarbeit mit der Polizei? Dabei kristallisierte sich ein Informationsbedarf über die Aufgabe und Funktionsweise der deutschen Polizei heraus. Das Interesse der Teilnehmer an den Arbeitsverhältnissen der Polizeibeamten war deutlich gewachsen. Diese Erfahrung bestimmte in besonderem Maße die Weiterentwicklung der Trainingskonzeption.

2. Trainingsblock: der Trainingsverlauf

Das Programm für den zweiten Trainingsblock sieht ebenfalls eine zwei-Tages-Veranstaltung vor und enthält eine Reihe von Elementen aus dem ersten Trainingsabschnitt. Wichtigstes Ziel: Den Perspektivenwechsel vom NGO-Vertreter zum Polizeibeamten zu üben. Ein Polizeibeamter hält zunächst einen Vortrag über Funktion und Aufgaben der Polizei mit anschließender Aussprache. Danach wird den Teilnehmern die Gelegenheit gegeben, den Besuch des Beamten auf ihre Erwartungen und Erfahrungen mit ihm zu reflektieren.

Anschließend gibt es einen Austausch zur Frage: Wie habe ich Polizei in meinem Land erlebt? Was ist typisch für die Erfahrungen mit Polizei in meinem Land und wie nenne ich sie? Das in Kleingruppenarbeit vorbereitete Material mündet in eine pantomimische Präsentation im Plenum; dazu werden von den Trainern Polizeimützen bereit gestellt.

Am zweiten Tag halten die Trainerinnen ein Impulsreferat zum Thema: Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit. Ähnlich wie bei den Polizei-Workshops kommen hier die Voraussetzungen für Zuhören und Sprechen im Hinblick auf die Begegnung mit den Polizeibeamten zur Sprache. Dem Referat folgt eine Übung in Kleingruppen: Auf einen vorgegebenen Satz hin (z.B. „Das Boot ist voll“) oder einen Satz, der am Vortag gefallen war, sollen die Reaktionen erfahren und diskutiert werden.

Anschließend stehen Übungen auf dem Programm: Die Teilnehmer begeben sich in eine Trainingssituation, in der sie sich als NGO-Vertreter in die Polizeischule eingeladen versetzen sollen, um dort über ihre Ziele und Fähigkeiten zu berichten. Die übrigen Teilnehmer sitzen dem Berichtenden gegenüber und tragen Polizeimützen. Die Angesprochenen sollen dann Rückmeldungen geben. Diese Sequenzen werden auf Video aufgezeichnet und anschließend ausführlich diskutiert. Dabei kommen vor allem persönliche Kompetenzen und Defizite zur Sprache. Die Teilnehmer arbeiten z.T. auch eigenständig, d.h. die Trainerinnen versetzen sie mehrfach in die Situation, den Kommunikationsprozeß selbständig zu gestalten.

3. Trainingsblock: der Trainingsverlauf

Der dritte Trainingsblock steht einerseits im Zeichen eines individuellen Kommunikationstrainings, andererseits der Förderung der Gruppenkohäsion. Als letzte Stufe der Vorbereitung auf das Begegnungsseminar mit Polizeibeamten ist die Anlage auf das entsprechende Szenario abgestellt: Wie kann ich mich (persönlich) und die Ziele meiner NGO den Beamten verständlich machen? Welche Gefühle blockieren mich, welche persönlichen Strategien sind für eine Kommunikation hilfreich?

In der ersten Trainingsphase („Wie die Karten fallen – ein Gedankenexperiment“) stellen sich die Trainerinnen auf einen fließenden Anfang ein, der es ermöglicht, bis zur Vollzähligkeit der Teilnehmer einen auf die nachfolgenden Trainingsphasen sinnvollen Einstieg anzubieten: Auf Kärtchen sind berufliche Positionen innerhalb der Polizeiorganisation aufgeschrieben. Die Teilnehmer, die nach dem Zufallsprinzip je ein Kärtchen ziehen, bekommen den Auftrag, sich in folgende Rollen (Auswahl) hineinzuversetzen und darüber nachzudenken, was sich mit der Rolle verändern würde (Lebenseinstellung, familiäre Bindungen, Aufgaben, Beziehungen): BGS-Mitarbeiter, Wachdienst in Abschiebehaft, Ausländerbeauftragter bei der Polizei, Einsatzleiter bei Razzia, Mitarbeiter von Ausländerbehörde, Streifenpolizist, Kripo ... Dazu gibt es anschließend eine Diskussion.

Die Teilnehmer fanden es sehr schwer, sich in die Rolle hineinzuversetzen. Erstaunlicherweise waren (nach Zufallsprinzip) Karten gezogen worden, die für die Teilnehmer tatsächlich relevant im Sinne der Gegenrolle waren. So zog z.B. die Teilnehmerin, die Frauen nach Razzien betreut, die Karte „Einsatzleiter bei Razzien“ oder der Teilnehmer, der „Wachdienst in Abschiebehaft“ gezogen hatte, ist in einem Migrationszentrum als Spieltherapeut mit Kindern beschäftigt (vom „Therapeut“ zum „Zuschließer“). Immerhin entwarfen einige Teilnehmer neue Rollenaspekte, die ihre Polizei-Rollen erträglicher machten und zugleich ihren NGO-Anteil integrieren halfen: „Ich würde als Revierleiter meine Kollegen zu Praktika bei NOGs schicken“.

In der zweiten Phase wird abgefragt, was sich nach dem vorigen Training an dem Bild der Teilnehmer über die Polizei geändert hat. Dies war als Hausaufgabe beim vorigen Training den Teilnehmern mitgegeben worden und wird in Form einer vorbereiteten Skala dargestellt.

Dabei ergab sich, daß sich die Einstellung zur Polizei bei zwei Teilnehmern verschlechtert hatte. Bei den meisten Teilnehmern hatte sich das Bild der Polizei verbessert. Als Gründe dafür wurden angegeben: Man habe durch den Eindruck, den der Polizeibeamte hinterlas-

sen habe, die Menschlichkeit und Interesse bei der Polizei kennen gelernt, das Feindbild sei abgebaut worden...

Phase drei: Reflexion der Begegnung mit dem Polizeivertreter beim vorigen Mal: Wie könnte es ihm ergangen sein?

Bei anfänglicher leichter Unsicherheit (unbekannte Gruppe) habe man ihn sehr souverän wahrgenommen, er könnte vielleicht enttäuscht sein, daß zu unbedeutende Fragen gestellt worden seien.

Phase vier: Kleingruppenarbeit. Jeweils drei Teilnehmer spielen „Polizist/in und Migrant/in im Dialog“. Der Migrant sagt dem Polizist, was er von ihm denkt. Mit diesem Arrangement sollen die möglichen (und als unmöglich empfundenen) Gedanken und Gefühle artikuliert werden können. Der dritte Teilnehmer ist Beobachter und gibt ein feed-back (verbale Äußerungen, Mimik und Gestik). Dann werden die Rollen solange gewechselt, bis jeder jede Rolle innehatte.

Die Auswertung der Kleingruppenarbeit im Plenum ergab, daß es keine affektive besonders starken Konfrontationen gegeben hatte. Schwierigkeiten machte die Rolle des Beobachters: Die Zusammenhänge zwischen Aktion und Reaktion waren nur schwer oder gar nicht zu erfassen und dann rückzumelden, weil sie den Beobachtern selbst in ihrer Psychologie nicht klar waren. Es fehlte ganz offensichtlich am Handwerkszeug, Beobachtungen auf der Metaebene von Kommunikation auszuwerten.

Phase fünf besteht in der Vorstellung des Kommunikationsmodells von F. Schulz von Thun²⁸ („Die vier Seiten einer Nachricht“). Dies wird an verschiedenen Beispielen von den Trainerinnen verdeutlicht: Verschiedene vorgegebene Sätze sollen nach den in ihnen enthaltenen Botschaften und im Sinne des 4-Ohren-Modells analysiert werden („Die können ja noch nicht mal richtig deutsch“, „Ich habe ja nichts gegen Ausländer. Aber Du mußt doch zugeben, daß schon zu viele hier sind“, „Das ist doch alles Quatsch. Kein Ausländer nimmt Dir die Arbeit weg. Die machen doch die Drecksarbeit, die die Deutschen nicht machen wollen“, „Wie die ihre Frauen unterdrücken. Mit Kopftuch und Vielweiberei, das ist doch schlimm“, „Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg, kriegen Sozialhilfe und machen sich einen faulen Lenz“).

Nach den etwas mühsamen Analyse-Versuchen erhielten die Teilnehmer eine Zusammenfassung der wichtigsten Überlegungen dieses Modells: Was sind Gesprächsförderer, was Gesprächsblockierer?

Danach wird die Übung: „Das Boot ist voll – wer darf auf die Insel?“ angeboten. Es handelt sich um ein gruppenspezifisches Setting, bei dem es vor allem um die Analyse der verschiedenen Rollen und ihre Bedeutung für Gruppenauseinandersetzungen geht: Die Gruppe befindet sich auf einem untergehenden Tanker und muß entscheiden, welche der auf einer Liste vermerkten Personen (Funktionen und gesellschaftliche Positionen) in das Rettungsboot gelassen werden und sich auf die Insel retten können (schwängere Frau, Aids-Kranker, Blinder, Lehrer, Polizist, Köchin, Handwerker...). Es muß in 15 Minuten ei-

28 Vgl. Friedemann Schulz von Thun, Miteinander reden. Störungen und Klärungen, Reinbek (Rowohlt), 1992, S. 44 ff.

ne konsensuale Entscheidung gefunden werden. Der Diskussionsprozeß wird auf Video aufgezeichnet.

Anhand vorbereiteter Fragen und in einer z.T. sehr affektiv geladene Diskussion wurde die Auswertung vorgenommen: Wer ergriff Initiative? Wie? Wer hat sich durchgesetzt? Wer hat sich herausgehalten? Wer hat vermittelt? Dazu wurde die Videoaufzeichnung mehrfach abgespielt und einzelne Sequenzen zur Demonstration spezieller Verhaltensaspekte von den Trainerinnen besonders hervorgehoben. Die war eine ausgesprochen anstrengende Phase, da die Teilnehmer erst lernen mußten, systematisch und metakommunikativ auszuwerten und zudem ständig mit ihren zur Disposition stehenden Verhaltensweisen konfrontiert waren.

Die nächste Trainingsphase zu Beginn des zweiten Tages greift die Reflexion des Videomaterials wieder auf. Dazu werden folgende Leitfragen an die Gruppe gegeben: Welche meiner Stärken bringe ich in die Gruppe ein? Was ist mir daran aus ähnlichen Situationen bekannt? Wo gibt es durch wen Team- bzw. Fraktionsbildung?

Dieser zweite Durchgang durch die Videosequenzen führte zu einer sehr intensiven Selbstreflexion bei den Teilnehmern („Das kenne ich von mir“, „Ich mache das oft“, „Ich bin zu schnell“, „Ich halte mich zurück“...). Die Interventionen der Trainerinnen richteten sich in dieser Phase darauf, jeweils die Stärken und die Schwächen der gleichen Verhaltensweisen heraus zu arbeiten. Z.B. „Ich bin voreilig“ wurde zuerst als negativ bewertet eingeschätzt (Schwäche), dann aber auch als eine Möglichkeit, Zeichen zu setzen (Stärke).

Danach wird anhand des am Vortag ausgeteilten Papiers über Kommunikation erneut über die entsprechenden begrifflichen Kategorien diskutiert.

In der letzten Phase geht es um die Vorbereitung eines Gruppenvortrages zum Thema „NAPAP – Ein Gewinn für die NGOs und die Polizei?“. Die Vortragssimulation (NGOs auf der einen Seite des Tisches tragen (gespielten) Polizeibeamten auf der anderen Seite ihre Argumente vor) wird wiederum aufgezeichnet. Leitfragen der anschließenden Reflexion sind: Wie wurde das Gespräch gefördert? Wie entstanden Blockierungen?

Die Gruppe hatte – nachdem die Trainerinnen den Raum verlassen hatten – sofort mit Auswertung begonnen, aber gestoppt, als es um die Diskussion der Momente ging, die Kommunikation blockieren. Damit ging es aber auch nicht mehr nur um das Setting der Inszenierung, sondern um die Gruppe selbst: Es war eine Reflexion über die innere Dynamik der Gruppe entstanden. Dies führte sehr schnell zu den Fragen: Wer sind wir als Gruppe? Was erwartet uns bei der Begegnung mit der Polizei? Ist sie zu der Gruppe mit dem Label „NAPAP“ dazu gehörig oder nicht? Was wollen wir bei dieser Begegnung? Was will ich persönlich dort? Vertreten wir jeweils unsere NGOs oder gibt es darüber hinaus etwas Gemeinsames? Und schließlich: Wie soll ich mich für die Begegnung vorbereiten?

Das Training schließt mit einer offenen Gesprächssituation.

In dieser Runde wurde u.a. auch ein Treffen der NGOs verabredet. In dem Gespräch kam auch zum Ausdruck, daß sich die Teilnehmer

- bei ihren Organisationen über Ziele und Vorgehensweisen rückversichern und
- klären wollten, ob es auf Dauer eine Basis für weitere Zusammenarbeit – auch über NAPAP hinaus – geben könnte und daß sie
- darüber diskutieren wollten, was generell nach den bisherigen NAPAP-Erfahrungen die Perspektive der Arbeit in einer NGO sein könnte.

2.3.3. Das Begegnungsseminar

Mit dem Seminar für Polizeibeamte und NGOs in der Hessischen Polizeischule (Wiesbaden) findet das Frankfurter Modell im Rahmen des EU-Modellversuchs NAPAP seinen Abschluß. In dieser Veranstaltung soll konzentriert das thematisiert werden, was in den Workshops mit den Polizeibeamten und den Trainings mit Vertretern von NGOs angerissen worden war: eine konkrete Auseinandersetzung mit der jeweiligen Andersartigkeit von Rolle und Person, mit Fremdheit, mit kulturellen und kommunikativen Barrieren und mit fremden Organisationsformen, Lebensstilen und Aufgaben. Hier soll das „Training“ umgesetzt werden, das im NAPAP-Projekt als zentrale Aufgabenstellung vorgegeben war.

An dem Seminar nahmen 13 Polizeibeamte aus verschiedenen vorangegangenen Workshops, elf Vertreter von acht NGO's aus dem dreiteiligen Trainingsblock (davon zwei Frauen), ein Mitarbeiter des AmkA, die zwei Trainerinnen und ein teilnehmender Beobachter und zeitweise die Amtsleiterin, teil. Ein Vertreter der Hessischen Polizeischule war lediglich am ersten Tag anwesend. Die Polizeibeamten kamen aus verschiedenen Revieren und hatten unterschiedliche Tätigkeitsfelder, wie z.B. Fanbetreuung (Fußball; Eintracht Frankfurt), Arbeit in einer Ermittlungsgruppe, Beweissicherung bei Demonstrationen, Verkehrserziehung, Arbeit in der Erstaufnahme-Einrichtung der Stadt Frankfurt. Der Dienstrang variierte zwischen dem eines Polizeihauptmeisters, Polizeikommissars, Polizeioberkommissars und Polizeihauptkommissars (PHK). Die ranghöheren PHK hatten Verantwortung und Erfahrungen als Dienststellen- oder Dienstgruppenleiter. Ausländerbeauftragte der Polizei nahmen an dem Seminar nicht teil. Die NGO-Vertreter repräsentierten die Ghana-Union e.V., Mahbere-Kom Eritrea e.V., Africa-Foundation e.V. Kroatische Kulturgesellschaft e.V., Marokkanischer Verein für die Tamazight-Kultur e.V., agisra e.V., Migrationszentrum und SOS-Rassismus-Zivilcourage e.V. und hatten in ihren Vereinen führende Funktionen, wie z.B. Vorsitzender, Herausgeber der Zeitung oder Vorstandsmitglied.

Die Verantwortung für das methodisch angeregte Seminargeschehen liegt in den Händen der Trainerinnen, die die Trainings der NGOs durchgeführt hatten. Das Setting läßt sich als eine (durch die Trainerinnen) kontrollierte Begegnung von Polizisten und Vertretern von NGOs beschreiben. Hervorzuheben ist, daß es sich bei den Trainerinnen um zwei deutsche Frauen handelt, die mit der Amtsleiterin und dem Projektkoordinator des AmkA die Gesamtverantwortung des Vorhabens teilen. Die Trainerinnen legen den durch sie verantworteten Seminarplan vor, während der Projektkoordinator während des Seminars eine Rolle einnimmt, die man als Protagonist der NGOs bezeichnen könnte, wohingegen sich die Amtsleiterin in erster Linie verantwortlich für die Polizeibeamten fühlt.

1. Tag: Der Anfang der Begegnung

Nach den für Fortbildungsveranstaltungen traditionell üblichen Ritualen der Vorstellung stehen „Vereinbarungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit“ (Erwartungsanalyse) auf dem Programm. Um eine Basisverabredung zu den thematischen Begegnungen in Gang zu bringen (und zugleich die anfänglichen Ängste und Hoffnungen zur Sprache zu bringen) werden die Teilnehmer aufgefordert, die für sie maßgebliche Bedingungen der Begegnungen zu formulieren und schriftlich festzuhalten (Moderatorenmethode).

Wie zu erwarten war, gestalteten sich die ersten Momente der Begegnung spannungsreich, was sich u.a. auch in der Sitzordnung äußerte: Die Vertreter der NGOs und die Beamten saßen sich gegenüber. Folgende Wünsche für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen wurden als Seminarziele „verabschiedet“: Toleranz – Ehrlichkeit – gemeinsame Basis – Zielorientierung – Transparenz, Information – zuhören, nachfragen, nicht bewerten, nicht pauschalisieren – sachliche Auseinandersetzung statt persönlicher Angriffe – sich als gleichberechtigte Partner sehen – Transparenz...

Der Anfangs- und Annäherungsprozeß wird mit folgenden Methoden unterstützt:

- paarweise (Polizist/NGO) Vorstellung
- Persönlichkeitsmolekül:

Die Teilnehmer besinnen sich auf verschiedene Aspekte ihrer Identität über die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppe und tauschen sich in Vierergruppen (Wahl per Los) darüber aus:

„Hinweise zur Durchführung: Schreiben Sie Ihren Namen in den mittleren Kreis. Schreiben Sie den Namen von fünf Gruppen, mit denen Sie sich identifizieren, in die äußeren Kreise. Für die Paarübung: Wählen Sie eine Gruppe (die für Sie die Hauptquelle Ihrer Identifikation darstellt) und tauschen Sie sich mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin zu folgenden Themen aus: Berichten Sie von einer Zeit, als Sie sehr stolz darauf waren, Mitglied dieser Gruppe zu sein. Berichten Sie von einem schmerzlichen Erlebnis, das mit Ihrer Mitgliedschaft in dieser Gruppe zusammenhängt.“ (Eine Welt der Vielfalt, Berlin)

Journal:

Die Teilnehmer bekommen von den Trainerinnen ein Heft, in das nach jedem Arbeitsschritt die persönlichen Eindrücke notiert werden konnten.

Diese Methode wurde nur bedingt angenommen, es kam nicht zu regelmäßigen Reflexionen der Eintragungen über die gesamte Seminarzeit hinweg. Manche Teilnehmer verwendeten das Journal überhaupt nicht.

Turmbauspiel:

3 Gruppen (Wahl per Los) treten gegeneinander mit Aufgabe an, aus vorgegebenen Pappen einen Turm zu bauen, der ohne zusammenzubrechen eine bestimmte Belastung aushält. Es

wird eine Beobachterrolle festgelegt. Die Aussprache betrifft die individuellen Erfahrungen der Teilnehmer mit ihren Erlebnissen untereinander, nicht aber die Beziehungen der drei Gruppen zueinander.

2. Tag: Austausch

Der zweite Tag dient vor allem der Erhebung von eigenen Erfahrungen zu Begegnungen zwischen Polizei und Migranten, einem ersten Versuch der Reflexion, sowie weiteren Unterstützungen der Kommunikation zwischen beiden Gruppen. Zu diesem Erfahrungsaustausch über den bisherigen Verlauf werden die Methoden Paarinterview (Polizist/ NGO) und zur weiteren inhaltlichen Arbeit thematische Arbeitsgruppen (NGO, Polizisten und gemischt) angeboten. Die Vorbereitung in Paarinterviews und Kleingruppen dient zur Auswahl von Fallschilderungen, die dann im Plenum thematisiert werden.

Beispiel: Eine Schwarzafrikanerin stammt aus Kenia, (Vorurteil: dort ist die Polizei nicht demokratisch) kann bei einer Kontrolle ihren Paß nicht vorweisen, sie wird festgenommen und auf das Revier gebracht. Dort sagt sie aus, daß sie mit einem deutschen Mann verheiratet sei, daß zwei Kinder auf sie warteten und daß ihr Paß zu Hause liege. Sie wird – obwohl sie eigentlich von einer Frau durchsucht werden müßte, von einem Mann durchsucht. Ihr wird kein Grund für die Kontrolle genannt. Sie wird drei Stunden festgehalten

In den Arbeitsgruppen werden weitere Schilderungen von Begegnungen zwischen Polizisten und Migranten thematisiert.

Dabei ging es letzten Endes auf beiden Seiten immer wieder um die Frage, ob das Verhalten der Beamten korrekt gewesen sei. Die NGO-Vertreter/innen waren ständig bemüht, ihre eigene Situation zu beschreiben (mit Beispielen usw.) und um Verständnis zu werben. Die Polizisten ihrerseits hatten sich ebenso bemüht darzustellen, wie frech und diskriminierend sich viele ausländische Straftäter, aber auch ausländische Bürger/innen verhielten. Oft gäbe es aus ihrer Sicht keinen ersichtlichen Grund für das aggressive Verhalten, und sie nützten die Zurückhaltung der Polizei zu ihrem Vorteil aus (Angst der Polizeibeamten, als ausländerfeindlich zu gelten?). Die Beamten hatten so um Verständnis für ihre Befindlichkeiten geworben. Es ging hier – wie in den workshops auch – sehr oft um die Frage, wie geht man denn mit solchen Frechheiten um? Ist da was besonders „Kulturelles“.

Am Abend werden verschiedene Videofilme gezeigt, die z.T. Von Vertretern der NGOs mitgebracht werden:

- ein Ausschnitt aus einer WDR-Sendung, in dem sich Jugendliche und Polizisten in einem algerischen Stadion begegnen (vgl. oben),
- ein Film über Kroatien,
- ein Film über Eritrea.

3. Tag: Durcharbeiten

Nach einer „Resterunde“ (Gibt es noch etwas vom Vortag zu besprechen?) wird die Fallsammlung vom Vortag fortgesetzt und die weitere Analyse der Fälle in Kleingruppen fortgeführt. Die Ergebnisse jeder Arbeitsgruppe werden auf Wandzeitungen vermerkt.

Folgende Fallschilderungen wurden im Detail diskutiert:

AG 1: Im Streifenwagen auf dem Weg zum Revier bemerken die beiden Beamten einen erheblichen Verkehrsstau. Sie sehen, daß ein polnischer Reisebus den Verkehr blockiert. Der eine Beamte spricht darauf hin den Busfahrer an und fordert ihn auf, den Verkehr freizugeben. Er schlägt ihm sogar eine Ausweichhaltemöglichkeit ganz in der Nähe vor. Daraufhin beschimpft der Fahrer den Beamten: „Nein, ich bleibe hier, bis ich meine Sachen ausgeladen habe“. Darauf drängt der Beamte den Fahrer, die Straße zu räumen. Der Fahrer: „Ihr Nazischweine!“ Der Beamte wird wütend, während sein Kollege ruhig bleibt und ihn zu beruhigen versucht. Die Frage: Wie soll ich mich verhalten, wenn mich jemand als Nazischwein bezeichnet?

AG 2: Paßkontrolle eines Ausländers im Bahnhof: Bei einer Paßkontrolle kann ein Nigerianer keinen Paß vorweisen. Er zeigt seinen Sozialversicherungsnachweis, es kommt zu einem Wortgefecht. Ausgangserfahrung der Polizei: Viele Schwarzafrikaner am Bahnhofsviertel sind Drogenhändler. Aber: Entscheidend die (demütigende) Art der Kontrolle, z.B. der „Adler“ (die Verdächtigen müssen sich mit ausgebreiteten Armen und Beinen gegen eine Wand stellen, um sich systematisch durchsuchen zu lassen), trifft oft Unschuldige, was soll man dann machen?

AG 3: Weiterarbeit an dem im Plenum geschilderten Fall der Schwarzafrikanerin, die bei einer Kontrolle ihren Paß nicht vorweisen kann. Frage: Hat man sie korrekt behandelt?

Die Spannungen in der Gesamtgruppe formierten sich um drei Positionen:

- *Die eine Gruppe bestand aus Polizisten, die den Vorgang und ihre Kollegen verteidigten. Jede Fesselung sei mit Fluchtgefahr begründbar, und der Polizist ist danach rechtlich sogar verpflichtet, eine Fesselung durchzuführen, da er sonst im Falle einer geglückten Flucht zu Verantwortung gezogen werde. Die Fesselung darf außerdem als Bestandteil der „Eigensicherung“ durchgeführt werden. Eine genaue Überprüfung von Personalien dauere manchmal vier und mehr Stunden.*
- *Die NGO-Vertreter empörten sich alle über den geschilderten Fall, sie bildeten die zweite Gruppe. Sie standen zwar den Polizisten das Argument der „Eigensicherung“ als Fesselungsgrund zu („bisher habe ich geglaubt, das sei nur Schikane“), beanstandeten aber die Dauer der Festnahme und die Untersuchung einer Frau durch männliches Personal. Sie hinterfragten des weiteren, warum die Polizisten der Angabe der Betroffenen, sie sei Deutsche nicht geglaubt habe. Einige vermuteten, daß ihr geglaubt worden wäre, wenn die Betroffene weißer Hautfarbe gewesen wäre, und die Festnahme selber schon rassistisch motiviert gewesen sei.*
- *Die dritte Gruppe bestand aus einigen Polizisten, die wiederum die Rechtfertigungen der Kollegen kritisierten, den Vorgang als krassen Verstoß einstufen und keine Legitimierung für diesen Fall gelten lassen wollten. Sie wiesen diesen Fall als „immer mal*

wieder vorkommenden Einzelfall“ aus, verwahrten sich aber vor der Kritik, die Polizei sei generell rassistisch. Es wurde von ihnen erwähnt, daß man gegen dienstliche Vorgehen rechtliche Schritte unternehmen könne und diese auch Konsequenzen für die Beamten haben. Vollkommen unverständlich und von schlechtem Stil zeugte ihrer Meinung nach, daß nach allem Vorgefallenen der Betroffenen kein Wort der Entschuldigung entgegen gebracht wurde.

Im Zusammenhang mit diesen „neuen“ Erfahrungen von wechselseitigem Zuhören und Verständnis wurden die „alten Begriffe, mit denen man sich bisher begegnet war, obsolet. Deshalb wurde auch hier eine Diskussion angeschlossen, die sich mit den stereotypen begrifflichen Zuschreibungen auseinandersetzte: Wie soll man voneinander sprechen? Vom Ausländer? Vom Migranten? Vom ausländischen Mitbürger? Vom Bullen? Vom Nazi-Schwein?

4. Tag: Schlußphase

Die begrifflichen Fragen werden in einer Kleingruppe „Sprache=Identität“ weiter behandelt: Z.B. darf ich noch Zigeuner sagen? Wie heißt es richtig: Migranten, Ausländer, ausländische Mitbürger? Was heißt „Ameisenverkauf“, was „Autobumsen“? Bei welchen Gelegenheiten werden Begriffe wie „schwarzfahren“, „getürkt“ oder „Negerküsse“ überproblematisiert? Welche alternativen Begriffe gibt es?

Dabei kam es in der Diskussion um die Begrifflichkeiten zu Szenen, die so nicht zu erwarten waren: zu heftigen Konfrontationen der NGO-Teilnehmer untereinander. Ein kroatischer Mann habe z.B. von „Negern“ gesprochen. Daraufhin entwickelte sich eine deutliche Konfrontationslinie zwischen Schwarz und Weiß! Diese Konfrontationen wurden angesprochen und führten zu schmerzlichen Erfahrungen auf allen Seiten.

Eine zweite Kleingruppe bereitet eine gemeinsamen Erklärung vor, die später im Plenum verabschiedet wird:

„Im Rahmen eines EU-Projektes NAPAP trafen sich Polizeibeamte aus verschiedenen Frankfurter Dienststellen sowie Vertreter von Migranten und ausländischen Vereinen (NGO) zu einem gemeinsamen Seminar.

Ziel der Tagung und Wunsch der Teilnehmer waren es, in einen offenen und kritischen Dialog zu treten, um gegenseitige Vorbehalte abzubauen. In teilweise kontroversen Diskussionen wurde um Verständnis für den eigenen Standpunkt geworben, aber auch ein hohes Maß an Informationsdefizit abgebaut. Gleichwohl haben viele Teilnehmer erlebt, daß schmerzliche Grenzerfahrungen und daraus resultierende Gewissenskonflikte unvermeidlich sind...“

Eine dritte Gruppe schließlich befaßt sich mit den Vorbereitungen eines für den folgenden 5. Tag geplanten Besuchs im Frankfurter Polizeipräsidium.

Als weiterführende Maßnahmen im Sinne des Seminars wurden u.a. notiert:

- *ehemalige ausländische Straftäter an zukünftigen Seminaren beteiligen;*
- *Kurzfilme über verschiedene Kulturen;*

- *Hospitation von NGO-Vertretern in Polizeiwachen (z.B. im Streifendienst);*
- *Praktika von Polizisten bei NGOs.*

Das Seminar findet seinen Abschluß in der Abfrage der Teilnehmer (Was nehme ich mit für mich? Was möchte ich der Gruppe sagen? Was möchte ich den Trainerinnen sagen?).

Es wurde das gesamte Spektrum („ich habe sehr viel gelernt und möchte gerne noch mehr“, „ich lerne in diesem Rahmen nicht viel“, „für mich sind die Begegnungen in der Kantine wichtig“) genannt. Gleichwohl waren alle Teilnehmer mit dem Seminar insgesamt zufrieden. Interessant sei – so kommentiert der Projektleiter des AmkA – vor allem der Eindruck gewesen, den die Trainerinnen hinterlassen hätten: „Ihr wart fabelhaft, die Frauen müßten führen.“ Es habe allerdings auch einige kritische Bemerkungen zu ihnen gegeben: Einigen Beamten seien sie am Anfang zu „autoritär“ erschienen, am Ende habe man sie akzeptieren können. Es sei bemängelt worden, daß sie zu wenig Kenntnisse über die Frankfurter Polizei besäßen. Aufgefallen wäre, daß die Trainerinnen die NGOs geduzt, die Beamten aber gesiezt hätten, das habe einige Irritationen hervorgerufen.

2.3.4. Weitere Aspekte des Frankfurter Modells

Der Projektträger und die Kooperationspartner im NAPAP-Projekt waren sich von Anfang an einig, daß die Frankfurter Maßnahmen und die zweijährige Erfahrung im EU-Projekt nur ein Anstoß zur Veränderung und Erweiterung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Hessischen Polizei sein kann, will man die Notwendigkeit, Trainingsangebote im Bezug auf die Qualifikation von Polizisten im Umgang mit Vielfalt, ernst nehmen.

Aus diesem Grunde wurden am Ende des ersten Projektjahres alle Hessischen Polizeipräsidien zu einem Informationsgespräch vom AmkA und der Hessischen Polizeischule nach Kassel eingeladen. Teilnehmer waren die Polizeipräsidien von Gießen und Kassel, Vertreter des Frankfurter und Wiesbadener Polizeipräsidiums, ein Vertreter der HSFK, die Amtsleiterin und der Koordinator vom AmkA, ein Vertreter der Hessischen Polizeischule in Wiesbaden, der Projektkoordinator des NAPAP-Projektes des Senats von Berlin sowie der Leiter der Polizeischule des Landes Hamburg.

Neben der Darstellung des NAPAP-Projektes und dem gegenseitigen Informationsaustausch hinsichtlich vorhandener oder geplanter lokaler Fortbildungsmaßnahmen wurden mögliche Maßnahmen erörtert, die auf Ebene des Landes Hessen durchgeführt und ggf. auch der Hessischen Landesregierung als verantwortliche höchste Polizeibehörde vorge-tragen werden könnten.

Von besonderem Interesse waren dabei die Erfahrungen des Landes Hamburg. Dort hatten – wie weiter vorne ausgeführt (vgl. S. 5 ff.) – rechtswidrige Übergriffe einzelner Polizisten zu einem grundsätzlichen Wandel der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und der zusätzlichen Durchführung von Trainingsprogrammen geführt. Die Teilnehmer/innen dieser Arbeitskonferenz kamen überein, sich gegenseitig weiterhin zu informieren und nach Beendigung des NAPAP-Projektes eine bundesweite Konferenz zum Thema „Polizei in einer multikulturellen Gesellschaft“ anzustreben.

Ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Umsetzung der Workshops und Seminare war der Versuch, die Öffentlichkeit über die Begegnungen zwischen Migrantenvertretern (NGOs) und Polizei regelmäßig und konstruktiv zu informieren. Dies hatte den Hintergrund, sowohl den Interessen und dem Wunsch der Polizei nach positiver Meinungsbildung entgegenzukommen als auch dem Anliegen der NGO-Vertreter auf Würdigung ihrer offiziellen Mitwirkung Rechnung zu tragen: Beide Seiten haben ein besonderes Interesse, öffentlich akzeptiert und anerkannt zu werden. Sie teilen dieses Interesse auch mit dem AmkA, das jahrelang um Akzeptanz werben mußte und die Wirkung von Medienarbeit immer wieder – so auch in diesem Projekt – genutzt hat.

Bei den zahlreichen Presseveröffentlichungen und Rundfunksendungen bis hin zu zwei Fernsehauftritten zum NAPAP-Projekt war es möglich, alle Beteiligten zu Wort kommen zu lassen. Am Ende des zweiten Projektjahres war es dem AmkA sogar gelungen, für Polizeibeamte, die an Workshops teilgenommen hatten, eine „Aussageerlaubnis“ zu erwirken, so daß diese freimütig über ihre Erfahrungen in den Workshops und Seminaren berichten konnten. Sie diskutierten gemeinsam mit Vertretern von NGOs live im Rundfunk. Eine Mitwirkung des Polizeipräsidenten oder des Polizeivizepräsidenten war in diesen Fällen nicht mehr erforderlich. Einzelne Beamte erhielten auch die Genehmigung, an Konferenzen und Seminaren im Ausland, die im Rahmen von NAPAP oder als Folge davon (z.B. eine transnationale Konferenz in Rom) stattfanden, teilzunehmen.

3. Bewertung und weiterer Weg

3.1. Die Evaluation

3.1.2. Allgemeine Zusammenfassung

Das Frankfurter Modell unterscheidet sich von den Trainingskonzepten in den europäischen Partnerländern des NAPAP-Projektes dadurch, daß eine kommunale Institution als Vermittler sowohl zwischen Polizei und NGOs als auch zwischen diesen beiden Gruppierungen und der kommunalen Verwaltung und Öffentlichkeit agiert. Diese vielschichtige Vernetzung ermöglicht ein behutsames und von großer Kenntnis über gesellschaftliche, kommunale, organisationspsychologische und politische Zusammenhänge getragenes Aufeinander-Zugehen. Die wechselseitige Vorbereitung von Polizeibeamten und Migranten kann so eine optimale Atmosphäre der Annäherungen an die Erfahrungen, Urteile und Vorurteile des jeweils anderen ermöglichen und eine positive Erfahrung vor allem bei der Polizeiorganisation als potentiellem Träger weiterführender Trainings fördern.

Dieses Konzept hat auch deshalb große Überzeugungskraft, weil es der Polizei wie auch anderen öffentlichen Institutionen zugesteht, daß auch die Immigranten lernen müssen, hiesige Strukturen zu durchschauen, und daß ihnen vermittelt wird, daß es von deutscher Seite auch Bemühungen gibt, Verständnis und Verständigung für Immigranten zu erzielen. Es ist ferner durch NAPAP (d.h. die tatsächliche face to face-Bemühung, Migranten für

eine Zusammenarbeit zu gewinnen) sichtbar geworden, wie enorm schwierig es ist, Immigranten für eine soziale freiwillige Aufgabe, die auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Opferrolle erfordert, im Aufnahmeland zu gewinnen. Es wurde deutlich, welche vielfältigen Vorurteile und tiefen Ressentiments es gegen das Aufnahmeland und seine Gesellschaft selbst bei denjenigen gibt, die Deutsch gut verstehen und sich zudem auf ein solches Projekt einlassen wollen. Der Bedarf an Aufklärung auf Seiten der Einwanderer wurde damit sichtbar, und es werden diejenigen bestätigt, die dies seit Jahren fordern.

Das AmkA entwickelte als lokaler Projektträger Workshops, Trainings und Seminare, in denen Polizeibeamte und Vertreter von antirassistischen NGOs über interkulturelle Wahrnehmungsprobleme, Vorurteile und Mißverständnisse in einen klärenden Dialog treten konnten. Ziel der Workshops, Trainings und Seminare war die Verminderung alltäglicher konfliktträchtiger Prozesse in den Begegnungen zwischen Polizeibeamten und Bürgern fremder Nationalitäten und Kulturen. Als besonders hilfreich erwies sich dabei die Vermittlung der interkulturellen Problematik durch Migranten, sei es durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sei es durch Mitarbeiter in den Leitungsteams der Fortbildungsmaßnahmen. Diese Feststellung muß allerdings insoweit relativiert werden, als auch bei Migranten durchaus rassistische Einstellungen vorhanden waren – etwa dann, wenn sie sich damit von anderen Migranten abgrenzen wollten.

Die Trainingsprogramme entsprachen sowohl von ihrer pragmatischen Begründung als auch von ihrer methodischen Fundierung den Standards der Erwachsenenbildung²⁹. Sie enthielten informative, experimentelle sowie selbstreflexive Anteile, die jeweils auf den aktuellen Erfahrungshintergrund der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezogen waren. Gemessen an den „Leitlinien“ für polizeiliche Fortbildung zu interkulturellen Thematiken, die für die Polizei von Toronto/Kanada gelten und die im Einklang mit der Rotterdamer Charta „Polizeiarbeit im Dienst der multiethnischen Gesellschaft“³⁰ und den vom Europarat veröffentlichten Richtlinien stehen, können die Workshops als Anfang einer ersten Sensibilisierung für die in dem folgenden Begegnungsseminar differenziert zu vermittelnden Themen und Kompetenzen gewertet werden. Unberücksichtigt blieb allerdings die Problematisierung des polizeilich-institutionellen Kontextes, d.h. der Einbettung interkultureller Arbeitsansätze in die Polizei als Organisation.

3.1.3. Die Workshops, die Trainings und das Begegnungsseminar im einzelnen

Inzwischen haben aus 24 Polizeirevieren in Frankfurt ein oder mehrere Beamte an zahlreichen in der skizzierten Weise konzipierten Workshops teilgenommen. Im Gegensatz zum Beginn der AmkA-Kontakte mit der Polizei gibt es heute in konkreten interkulturellen Konfliktsituationen zu allen Revieren Beratungskontakte. Ein typisches Beispiel dafür ist ein Anruf aus einem Revier, daß in der Stadtverwaltung niemand zu finden sei, der sich für

29 Vgl. Karlheinz A. Geißler, Lernprozesse steuern, Weinheim (Beltz), 1995; Jörg Knoll, Kurs- und Seminarmethoden, Weinheim (Beltz und Gelberg), 1997

30 Es handelt sich dabei um eine Entschließung, die von einer internationalen Konferenz in den Niederlanden vom 30.5.-1.6.1996 gefaßt wurde („Policing for a multi-ethnic society; principles, practice and partnership“, 1977 von RADAR, Rotterdam herausgegeben).

ein akutes Problem (z.B. Freitag Nachmittag, nach Schließung der städtischen Ämter, die Organisation (Platz, Unterbringung, Vermittlung) wegen einer Ansammlung von 300 Roma anlässlich des plötzlichen Todes einer Anverwandten) zuständig fühle. „Können Sie uns in dem Konflikt helfen?“ Obwohl das AmkA anfänglich als exotisches Amt angesehen wurde, gibt es nun den Respekt und das Wissen darum, daß man dort Auskunft und ggf. auch Unterstützung erhält – z.T. auch außerhalb der Dienstzeit der übrigen städtischen Ämter.

Umgekehrt sind die Reviere auch bereit, auf Wünsche des AmkA im Zusammenhang mit dessen Aufgaben z.B. der Stadtteilvermittlung zu reagieren (z.B. Unterstützung bei der Vermittlung in hoch aggressiven Streitigkeiten). Der Austausch gegenseitiger Hilfemaßnahmen ist selbst bei privaten Auseinandersetzungen (Gewalt in der Familie), in denen die Polizei normalerweise keine Einsatzvoraussetzungen hat, möglich. Wenn z.B. eine Frau Angst hat, in die eheliche Wohnung zu gehen (um sich etwas daraus zu holen), weil sie die Gewalttätigkeit des Ehemannes fürchtet, und die Mitarbeiter des Amtes nicht das Risiko eingehen wollen, alleine mit zu gehen, können Absprachen mit einzelnen Beamten über ein unterstützendes Vorgehen getroffen werden.

Viele Polizeibeamten nutzen auch das Angebot, bei Fragen kultureller Art Informationen beim AmkA und im Einzelfall bei NGO-Vertretern, die sie im Rahmen des NAPAP-Projektes kennengelernt haben, einholen zu können. Trotzdem wissen viele der ca. 4000 Polizeibeamte in Frankfurt am Main noch nicht, daß es das AmkA und seine Kooperationsangebote gibt. Abgesehen davon, daß die Workshops des AmkA letztlich auf die Unterstützung der einzelnen Beamten abzielt, ist es mit den anfänglichen halbtägigen Bildungsveranstaltungen gelungen, eine Kooperationsbasis herzustellen, aufgrund derer die im EU-Projekt (NAPAP) angezielte Fortbildung etabliert werden konnte.

Die im Vergleich mit den Polizei-Workshops außerordentlich intensiven und zeitlich bedeutend längeren Trainings der NGOs sind in Zusammenhang mit dem ersten Etappenziel des NAPAP-Projektes zu sehen: Während es bei den vorrangig um die Kooperationsmöglichkeiten der Beamten vor Ort mit dem AmkA sowie eine erste Sensibilisierung für interkulturelle Beziehungsprobleme ging, stand bei den NGOs die Vorbereitung auf eine Begegnung mit Polizeibeamten im Vordergrund. Diese war für viele der Teilnehmer z.T. hoch angstbesetzt.

Die prozeßorientierte Anlage des Begegnungsseminars ermöglichte einen Lernprozeß entlang den individuellen Wünschen und Möglichkeiten der Teilnehmer. Persönliche Erfahrungen und die individuelle Verarbeitung konflikthafter Erlebnisse des beruflichen Alltags ließen sich mit der sachlichen Ebene des Lernprozesses und mit Elementen der Selbsterfahrung („Warum ging es mir in dieser oder jener Situation so oder so?“), d.h. auch mit tieferen Schichten der Zusammenhänge von Wahrnehmung, Gefühl, Urteil und Handlungskonsequenz verknüpfen.

In der Zusammenarbeit mit einzelnen Vertretern von NGOs haben sich die Beziehungen zur Polizei deutlich verbessert. Statt einer Vorwurfshaltung gegenüber Polizei, Staat und Verwaltung gibt es jetzt bei einzelnen NGO-Vertretern in leitender Position eine sehr viel differenziertere Haltung gegenüber der Polizei, vor allem aber die Bereitschaft zum kon-

struktiven Dialog und in Einzelfällen auch zu weiterer Kooperation. Inwieweit sich dies in der alltäglichen Arbeit des Amtes und der Polizeireviere niederschlägt, bleibt abzuwarten.

Das wichtigste Ergebnis der Workshops, Trainings und Seminare ist, daß es gelungen ist, eine Begegnung zwischen Polizeibeamten und NGOs zu organisieren, die eine Plattform für wechselseitiges Lernen voneinander bieten konnte. Einzelne Polizeibeamte werten als Beleg für den Erfolg u.a. auch, daß sie – im Vergleich mit anderen Fortbildungen – sehr viel engagierter, interessierter und sehr viel positiver auf das Thema „Ausländer“ reagieren und ihre Vorbehalte gegenüber der Begegnung zum großen Teil abbauen konnten.

In einer Befragung der Teilnehmer nach etwa einem halben Jahr bestätigte sich die unmittelbar während des Seminars geäußerte Einschätzung der Beamten: Man habe persönlich mehr davon profitiert, als man erwartet habe. Hier eine kleine Auswahl der Kommentare:

- Es sollte schon in der Ausbildung mit der Thematik begonnen werden,
- die Intensität der Veranstaltungen sei entscheidend für den Lerngewinn,
- es könnte ein erster Schritt auf einem langem Weg sein.

Allerdings waren die Meinungen der Polizisten über die langfristige Wirkung des Trainingsprogramms geteilt. Während einige Teilnehmer davon ausgingen, als Dienstvorgesetzte auf ihre Kollegen einwirken zu können, waren andere eher skeptisch. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen sei Voraussetzung für den Gewinn, den man aus der Beschäftigung mit der Thematik ziehen könne. Offen blieb, inwieweit sich daraus Impulse für eine Veränderung des institutionellen „Stils“ der Begegnungen zwischen Polizisten und NGOs oder gar der kollegialen Beziehungen innerhalb der Polizeiorganisation selbst ergeben.

Bei aller Euphorie, die in Trainings immer dann aufkommt, wenn man „neues Terrain“ beschritten und die Erfahrung gemacht hat, daß man erfreuliche und bereichernde Begegnungen auch aktiv gestalten konnte, muß jedoch festgehalten werden, daß dies im geschützten Rahmen eines Trainings geschah. In der Alltagspraxis, in der in der Regel ein solcher Rahmen weder existiert noch sinnvoll erscheint, gelten eher die „alten“ Regeln, die eher vom Mißtrauen geprägt sind, als von dem im Training z.T. doch recht mühsam erworbenen Vertrauen.

Von den Erfahrungen mit diesen Programmen her muß an die Konzepte des NAPAP-Projektes die Frage gestellt werden, ob nicht auch die NGOs in ähnlicher Weise wie die Polizeibeamten auf das Lernziel „Leben und arbeiten in einer Welt der Vielfalt“ hin stärker in den Lernprozeß einbezogen werden müssen (Police and NGOs against...). Hier wäre auch die Überlegung anzuschließen, ob ein Trainerteam aus NGOs, unabhängigen Fachkräften der Erwachsenenbildung sowie Fachkräften aus der polizeilichen Aus- und Fortbildung ein gemeinsames Konzept erarbeiten könnten. In zukünftigen Projekten sollten die Trainerinnen und Trainer erheblich mehr an den Planungsprozessen beteiligt werden, um ihre Qualifikationen optimal in das Gesamtvorhaben einzubinden. Damit könnte auch das Problem aufgegriffen werden, daß Trainings bzw. Seminare mit Polizeibeamten und NGOs eine ebenso positive Haltung gegenüber den Polizisten voraussetzen wie gegenüber den NGOs.

Es bleibt zu überprüfen, ob gemäß den Leitlinien die Thematik des gesamten Modells auf den Aspekt der rassistischen Vorurteile eingeengt bleiben soll oder ob nicht eine Verallgemeinerung im Hinblick auf Probleme mit gesellschaftlicher Vielfalt angestrebt werden könnte. Die Problematik interkultureller Begegnungen ist nicht das einzige Problemfeld im Zusammenhang mit (...against) „Prejudice“. Vielmehr handelt es sich um einen Aspekt des allgemeinen Problems Fremdheit.

Im Frankfurter Modell ist wenigstens ansatzweise die Einbindung der Polizeiorganisation gelungen: Zum einen ging die lokale Polizeiführung sowohl mit der Workshop-Maßnahme (vor NAPAP) als auch mit dem Begegnungsseminar konform, zum anderen fand das Begegnungsseminar in den Räumen der Hessischen Polizeischule statt, also in der Institution, die von seiten der Polizei für das inhaltliche Angebot zuständig ist, welches durch das NAPAP-Projekt aufgegriffen wurde. Drittens wurde das NAPAP-Projekt aktiv vom Polizeivizepräsidenten der Stadt Frankfurt am Main begleitet, der regelmäßig sogar an den transnationalen Treffen teilnahm. Diese hochrangige Unterstützung hat in mehrfacher Hinsicht das Vorhaben gefördert, auch in Bezug auf die vorgesetzte innere Behörde und andere Polizeipräsidien. Gerade diese Kooperation birgt die Hoffnung, auch nach Ende des Projektes das Modell – wenn nicht insgesamt – so doch in Ansätzen in ihr Standardangebot zu übernehmen. Gleichwohl bleibt am Ende des NAPAP-Projektes das Manko, daß es von politisch-administrativer Seite zwar eine wohlwollend-zurückhaltende Zustimmung zu den Maßnahmen gab, eine engagierte Aussage, die die Notwendigkeit solcher Trainings für die gesamte Polizeiorganisation betont, aber bisher fehlt. Solange sich die Polizeiorganisation selbst nicht in Kooperation mit geeigneten Partnern (lokale Gemeindevertreter, geeignete Trainerinnen und Trainer, wissenschaftliche Begleitung) dieser Aufgabe annimmt, lassen sich auch die in den Leitlinien geforderten Qualitätsmaßstäbe nur ansatzweise erfüllen.

Schließlich: Der Erfolg des Frankfurter NAPAP-Projektes beruht ganz wesentlich auf dem professionellen organisatorischen Fundament. Dazu gehören die langjährigen und positiven Beziehungen des Projektträgers AmkA zur Frankfurter Polizei, die Energie und die Diplomatie, die für die Gewinnung von NGOs zur Teilnahme aufgebracht werden konnte, und die Organisation und Planung eines hoch komplexen Fortbildungsvorhabens einschließlich dessen Einbindung in den transnationalen EU-Kontext und das konstruktive engagierte begleitende Beratung der HSFK, das weit über eine Evaluation hinausging und aus Sicht des Projektträgers eine unverzichtbare Voraussetzung für ein solches Experiment ist.

3.2. Fortführung der bisherigen Angebote

Wie bereits bei der Vorstellung der NAPAP-Projektorganisation erwähnt, beruht das Zustandekommen der Polizeitrainings in den verschiedenen europäischen Ländern, letztlich auch des Frankfurter Modells, mehr auf der Möglichkeit, auf vorhandene Kontakte zurückgreifen zu können – sei es bei den Projektträgern, sei es bei den Polizeiorganisationen. Dort, wo bereits Kooperationen bestanden, konnten diese im Hinblick auf die Projektziele des NAPAP-Projektes erweitert und produktiv genutzt werden. Das Frankfurter Modell enthielt zum Beispiel zum Thema Polizeitraining und Migration auch das Angebot einer bundesweiten Tagung, an der Mitglieder verschiedener Länderpolizeiorganisationen teil-

nahmen (vgl. 2.3.4.). Hier kam ein erster unsystematischer länderübergreifender Austausch über bisherige Erfahrungen mit Polizeifortbildung zur NAPAP-Thematik zustande.

So positiv das lokale Frankfurter Modell von Polizeitrainings als Anfang einer systematischen Fortbildung zu bewerten ist, so sehr muß man jedoch gerade für Deutschland berücksichtigen, daß die Länderhoheit über die Polizeiorganisationen eine strukturelle Vorgabe ist, die man bei Zukunftsprognosen und -hoffnungen berücksichtigen muß. Solange nicht auf der Ebene der Innenministerien, sondern lediglich auf der Ebene der lokalen Polizeiorganisation Innovationen möglich sind, solange wird man nicht erwarten können, daß – wenigstens in der BRD als einem Teil Europas – die Polizeiorganisationen auf breiter Linie und kooperativ koordiniert solche Angebote möglich machen. Dazu wäre immerhin nötig, daß auch in den einzelnen Bundesländern der Vorteil einer solchen Arbeit erkannt würde und man sich auf die vorhandenen Ressourcen etwa bei den NOGs in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen bezöge, die über Erfahrungen und Kompetenzen in der Gestaltung von Projekten, von Trainings und von Evaluation verfügen.

Was das Frankfurter Modell anbelangt, so kann und wird es in Abhängigkeit von den finanziellen und personellen Ressourcen lokal weitergeführt werden, kommt es doch den interkulturellen Problemen in den kommunalen Verhältnissen unmittelbar zugute. Da inzwischen bei einigen NGOs auch erkannt wurde, welche Chance sich ihnen in der Vermittlung ihrer Probleme an lokale Polizeibeamten bietet, ist zu vermuten, daß das Frankfurter Modell von ihnen durch die weitere Beteiligung an den Begegnungsseminaren unterstützt wird.

Betrachtet man allerdings das Modell von den Kriterien professioneller Fortbildung aus, dann ist der nächste Schritt, die Trainingsmodelle in die Aus- und Fortbildung der Länderpolizeien zu integrieren. Dazu müssen weitere und auch theoretisch entsprechend fundierte und die Leitlinien aufgreifende Fortbildungsformen gefunden werden, die z.B. eine kontinuierliche und fachliche Begleitung der Polizisten sowie der Ausbilder und Trainer ermöglichen. Und diese sollten auch gemäß den sich ja immer wieder verändernden Verhältnissen entsprechend weiterentwickelt werden. Dazu ist z.B. eine Datenbank angedacht, die den Beamten wenigstens im Bereich von Informationen eine Unterstützung bieten soll.

Schließlich: Die interkulturelle Thematik war im Frankfurter Modell der inhaltliche Ausgangspunkt der Trainings. Diese Thematik ist jedoch nur eine und der Thematik „Umgang mit Vielfalt“ untergeordnet. Hier wäre allerdings ein kommunales Amt überfordert, wollte es sich weiterhin in Fortbildungsthemen engagieren, die eigentlich im Fortbildungscurriculum der Polizeiaus- und -fortbildung integriert sein müßten.

4. Vom einzelnen Training auf kommunaler Ebene zu systematischer Fortbildung innerhalb der Polizeiorganisation

Unabhängig von den Frankfurter Initiativen auf kommunaler Ebene hat inzwischen das Büro für Einwanderer und Flüchtlinge im Hessischen Sozialministerium mit der Planung und Durchführung eines train-the-trainer-Projektes begonnen.. Auf Länderebene (hier: Hessen) werden die Trainingsinhalte zu „demokratischer Vielfalt in der polizeilichen Ar-

beit“ systematisch in die Fortbildungsinhalte der Hessischen Polizeischule, Wiesbaden, integriert. Dieses Vorhaben vereinigt die Initiative des für Migrationsfragen zuständigen hessischen Sozialministeriums und des Innenministeriums in gemeinsamer Trägerschaft. Der Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung wurde die Konzeptionierung und die Leitung des Projektes übertragen.

Bei dieser Fortbildungsmaßnahme handelt es um den Versuch, unter Berücksichtigung aller bisherigen Erfahrungen mit train-the-trainer-Konzepten (sowohl im NAPAP-Projekt als auch in den generellen Erfahrungen aus der Erwachsenenbildung) und auf der Grundlage der zitierten Leitlinien die Voraussetzungen zu schaffen, mit denen Ausbildungsinhalte und -methoden zur Problematik interkultureller Begegnungen quer zum Fächerkanon vermittelt werden können.

Der interkulturelle Aspekt polizeilicher Arbeit soll in die Konzepte und Inhalte der traditionellen Aus- und Fortbildung von Polizeibeamtinnen und -beamten integriert werden. Dabei muß das unterschiedliche Niveau und die unterschiedliche Intensität der traditionellen sozial- und rechtswissenschaftlichen Disziplinen in den polizeitypischen Fächer berücksichtigt werden. Dies soll so geschehen, daß dieser Aspekt überall dort inhaltlich bearbeitet wird, wo er in den zukünftigen persönlichen Begegnungen zwischen Polizeibeamtinnen und -beamten und Migranten, aber auch in der Bearbeitung von Problemen im Zusammenhang mit Migration und Exil „am Schreibtisch“ relevant wird bzw. werden könnte.

Mit diesem Vorhaben wird die Perspektive eröffnet, nicht nur einzelne Beamte zu trainieren, sondern auch innerhalb der Polizeiorganisation die Voraussetzungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern, die zur Unterstützung der Beamten in ihrer Arbeit vor Ort dienlich sind. Dies erfordert wie bei den traditionellen Ausbildungsinhalten die Integration entsprechenden Handlungs- bzw. Problemlösungsroutinen in den polizeilichen Alltag vor Ort bzw. in die polizeilichen Organisationsroutinen. So wie polizeiliche Arbeit generell der organisatorischen und bestätigenden Unterstützung durch die gesamte Organisation benötigt, muß auch die interkulturelle Kompetenz organisatorisch und bestätigend abgesichert und mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein. Dazu gehören die Anerkennung interkultureller Handlungsinitiativen unter Kollegen und Dienstvorgesetzten ebenso wie die materielle Unterstützung in entsprechenden Situationen (Verstärkung der interkulturellen Kompetenz durch Datenbanken, Vernetzung lokaler Informationsressourcen sowie möglicherweise strukturelle Umorganisationen).

Ein wesentliches Moment polizeilicher Arbeit ist der öffentliche Kontext: Inwieweit unterstützt die Öffentlichkeit polizeiliche Maßnahmen, welche behindert sie? Das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit kann entscheidend darüber mitbestimmen, wie die Arbeit vor Ort verläuft und wie das Verhalten der Beamten Vorurteile in der Bevölkerung bestärkt. Ob es sich um die Migrantenöffentlichkeit oder um die deutsche Bürger handelt, in jeden Fall ist sie für den Erfolg bzw. Mißerfolg des einzelnen Beamten von Bedeutung. Hier helfen weniger Beteuerungen als vielmehr selbstkritische Fragen an die Realisierbarkeit polizeilich-interkulturellen Handelns: Welches Bild von Polizei in einer multikulturell-demokratischen Gesellschaft soll vermittelt werden? Wo wird ein solches Bild hergestellt? Wer soll daran mitarbeiten? Auf welche Hindernisse und Probleme kann ein verändertes Bild stoßen? Gibt

es Chancen, die Widersprüche zwischen Anspruch und Wirklichkeit sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Öffentlichkeit konstruktiv aufzugreifen?

Das Bild einer Polizei in einer multikulturell-demokratischen Gesellschaft entsteht nicht unabhängig von der Anbindung der Institution an ihren Kontext: die Verfassung, das Parlament und die Parteien. Die Widersprüche, Leitlinien und Orientierungen aus diesen unterschiedlichen Perspektiven geben den Rahmen ab, aus dem sich Handlungsrouninen ableiten lassen, die konsensfähig sind. Polizeiliches Handeln des einzelnen Beamten muß aber auch einen Handlungsspielraum ermöglichen (Flexibilität), selbst wenn dieser die gesamte Organisation auf eine harte Probe stellt.

Es bleibt zu hoffen, daß der Ende der achtziger Jahre in Europa begonnene Weg mit diesem und weiteren Bemühungen um eine moderne und demokratische Polizei für alle Bürgerinnen und Bürger nicht nur für den Bereich Fortbildung fortgesetzt werden kann. Bereits in der Ausbildung sollte in Zukunft verankert werden, daß die Vielfalt menschlicher Erscheinungs- und Beziehungsformen auch für die Polizei eine Bereicherung sein kann – und nicht nur eine Belastung oder Gefahr –, die mit dazu beiträgt, den Berufsstreß so gering wie möglich zu halten.

HSFK-Publikationen 1998/99 (Auszug*)

HSFK-Reports (jeweils DM 12,--)

Françoise Manfrass-Sirjacques
**Die französische Sicherheitspolitik
zwischen Anspruch und Wirklichkeit**
HSFK-Report 2/1999

Markus Kaim
Macht oder Ohnmacht der USA im Nahen Osten?
Die Politik der Clinton-Administration im israelisch-palästinensischen Konflikt
HSFK-Report 3/1999

Matthias Dembinski
Die Zukunft des politischen Westens
**Zum Spannungsverhältnis zwischen europäischen und transatlantischen Strukturen in
der Sicherheitspolitik**
HSFK-Report 4/1999

Harald Müller
Kernwaffen und deutsche Interessen:
Versuch einer Neubestimmung
HSFK-Report 5/1999

Peter Kreuzer
**Konstruktionen der Wirklichkeit und
Strategien des Konfliktmanagements:**
Ein Territorialkonflikt im Südchinesischen Meer
HSFK-Report 6/1999

Ernst-Otto Czempel
Europas Ordnungen 1999
Ereignisse und Überlegungen an der Jahrhundertwende
HSFK-Report 7/1999

PRIF-Reports (jeweils DM 20,--)

Alexander Kelle
**Security in a Nuclear Weapons Free World - How to Cope with the
Nuclear, Biological and Chemical Weapons Threat**
PRIF-Report No. 50

Harald Müller
The Nuclear Weapons Register - A Good Idea Whose Time Has Come
PRIF-Report No. 51

Peter Schlotter
Free Trade + Democratization = Development?
The European Union's Maghreb Policy
PRIF-Report No. 52

Annette Schaper/Katja Frank
A Nuclear Weapon Free World –
Can it be verified?
PRIF-Report No 53

HSFK-StandPunkte (Bezug kostenlos)

Harald Müller
Der Kampf der Kulturen findet nicht statt
HSFK-StandPunkte Nr. 5/1998

Berthold Meyer
Der nahöstliche Frieden - verbaut oder noch zu retten?
HSFK-StandPunkte Nr. 6/1998

Peter Kreuzer
Asiatische Weltsichten: Der Kosovo als Baustein zur amerikanischen globalen Hegemonie
HSFK-StandPunkte Nr. 1/1999

Lothar Brock
Weltbürger und Vigilanten
Lehren aus dem Kosovo-Krieg
HSFK-StandPunkte Nr. 2/1999

Matthias Dembinski
Von der kollektiven Verteidigung in Europa zur weltweiten Intervention? Das neue strategische Konzept, der Kosovo-Krieg und die Zukunft der NATO
HSFK-StandPunkte Nr. 3/1999

Bernhard Moltmann
Das Atomzeitalter: Zur Gegenwart einer unaufgeklärten Vergangenheit
HSFK-StandPunkte Nr. 4/1999

Alexander Kelle und Harald Müller
Alarm! Rettet die Rüstungskontrolle! Das Votum des US-Senats gegen den nuklearen Teststopp
HSFK-StandPunkte Nr. 5/1999

*) Sie erhalten von uns auf Wunsch jederzeit die komplette Liste unserer Publikationen.

